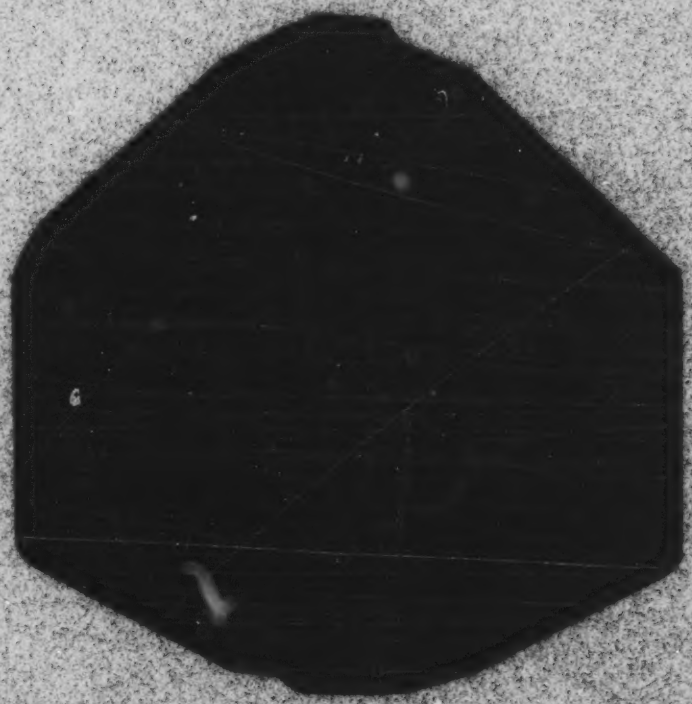
Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

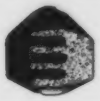
Annual Report

1990-1991



PARTNERSHIPS

Canada



Annual Report

1990-1991

PARTNERSHIPS

CA-081/11/91

The "woven hands" logo on the front cover seeks to represent partnership and solidarity — the twin ideals of people working with people, which includes EIC clients of every walk of life. Hence, this very real, human concept was chosen — linking hands — displayed as if they were etched and chiseled in granite. As well, the paper for the cover of the annual report was selected to enhance the logo's granular texture. The design is by graphic artist Ken Whitfield of EIC's Public Affairs at national headquarters.

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

If you require additional copies of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313
FAX: (819) 994-0116

If you require an audio-cassette of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313
FAX: (819) 994-0116

Printed on recycled paper
Imprimé sur du papier recyclé

Recyclable

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. MP1-1991

ISBN 0-662-58541-0

Minister of Employment
and Immigration

CANADA

Ministre de l'emploi
et de l'immigration

His Excellency
Governor General of Canada

May it please your Excellency:

I have the pleasure to submit to your Excellency the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1990-1991.

Respectfully submitted,

Bernard Valcourt

Ottawa, Canada K1A 0J9

92-03067/

Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

Deputy Minister and Chairman
Sous-ministre et Président

Ottawa, Canada
K1A 0J9

The Honourable Bernard Valcourt, P.C., M.P.
Minister of Employment and Immigration
Ottawa

Mister Minister:

We have the pleasure to submit the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of Employment and Immigration, for the fiscal year 1990-1991.

Respectfully submitted,

A. Kroeger

Arthur Kroeger,
Chairman and Deputy Minister

Michèle S. Jean

Michèle S. Jean,
Vice-chairperson and Associate Deputy Minister

Peter Doyle

Peter Doyle,
Commissioner (Employers)

Fernand Boudreau

Fernand Boudreau,
Commissioner (Workers)

Canada

Table of Contents

	Page
Acronyms and abbreviations	viii
Acts and Authorities	ix
Organization Chart	x
Mission and Organization	**1**
Organization	1
Employment Programs and Services	2
Insurance Programs and Services	2
Immigration Programs and Services	2
Philosophy of Management	3
1990-1991: An Overview	**5**
Building New Partnerships	5
Bill C-21	5
The Canadian Labour Force Development Board	6
Pathways to Success	6
Federal/Provincial/Territorial Negotiations	7
Employability Enhancement for Social Assistance Recipients	8
A Five-Year Immigration Plan	8
Stay-in-School Initiative	9
Internal Partnerships	9
The Challenges Ahead	9
Employment Statistics	10
Employment	**13**
Mobilizing Our Partners	13
Employment Program Overview	15
Labour Market Information	15
Labour Exchange	16
Labour Market Adjustment	17
Human Resource Development: the Canadian Jobs Strategy	19
Employment Equity	22

	Page
Unemployment Insurance	**27**
A New Partnership between Employment and Insurance	27
Program Review	28
The UI Account	29
UI Statistics	31
Immigration	**33**
Building a Consensus	33
The 1991-1992 Immigration Plan	35
Refugee Affairs	36
Independent Immigration	38
Immigrant Integration	40
Program and Service Improvements	42
Enforcement and Control	44
Case Management	45
Adjudication	46
Foreign Operations	46
Immigration Statistics	49
Corporate Services	**55**
Managing Change Together	55
Strategic Policy and Planning	55
Youth Affairs	58
Finance and Administration	59
Human Resources Services	63
Corporate Development	64
Systems and Procedures	65
Public Affairs	67
Corporate Secretariat	71
Statement of Operations	**75**
Financial statements	**91**

Acronyms and abbreviations used frequently in this report

CEC	Canada Employment Centre
CEIC	Canada Employment and Immigration Commission
CIC	Canada Immigration Centre
CJS	Canadian Jobs Strategy
CLFDB	Canadian Labour Force Development Board
CRS	Claimant Re-employment Strategy
EIC	Employment and Immigration Canada
LFDS	Labour Force Development Strategy
NHQ	National Headquarters
UI	Unemployment Insurance

Acts and Authorities

Acts and Regulations

Unemployment Insurance Act, R.S.C. 1985, c.U-1, (excluding Parts III and IV) and regulations made pursuant thereto

Employment and Immigration Department and Commission Act, R.S.C. 1985, c.E-5

National Training Act, R.S.C. 1985, c.N-19 and *Regulations*

Immigration Act, R.S.C. 1985, c.I-2 and *Regulations*

Government Annuities Act, R.S.C. 1970, c.G-6 and *Regulations*

Government Annuities Improvement Act, S.C. 1974-75-76, c.83

Labour Adjustment Benefits Act, R.S.C. 1985, c.L-1 and *Regulations*

Employment Equity Act, R.S.C. 1985, c.E-5.4 and *Regulations*

Regulations Made Pursuant To Appropriation Acts

Adjustment Assistance Regulations (Textile and Clothing Workers); CRC 1978, volume III, c.316

Adjustment Assistance Benefit Regulations (Footwear and Tanning Workers); CRC 1978, volume III, c.317

Bodies Reporting to Parliament through the Minister

Canada Employment and Immigration Commission

Department of Employment and Immigration

Immigration and Refugee Board

Canada Employment and Immigration Advisory Council

Other Programs and Services Authorized by Votes in Appropriation Acts

Industrial Adjustment Service

Canada Agricultural Employment Program

Outreach

Diagnostic Services

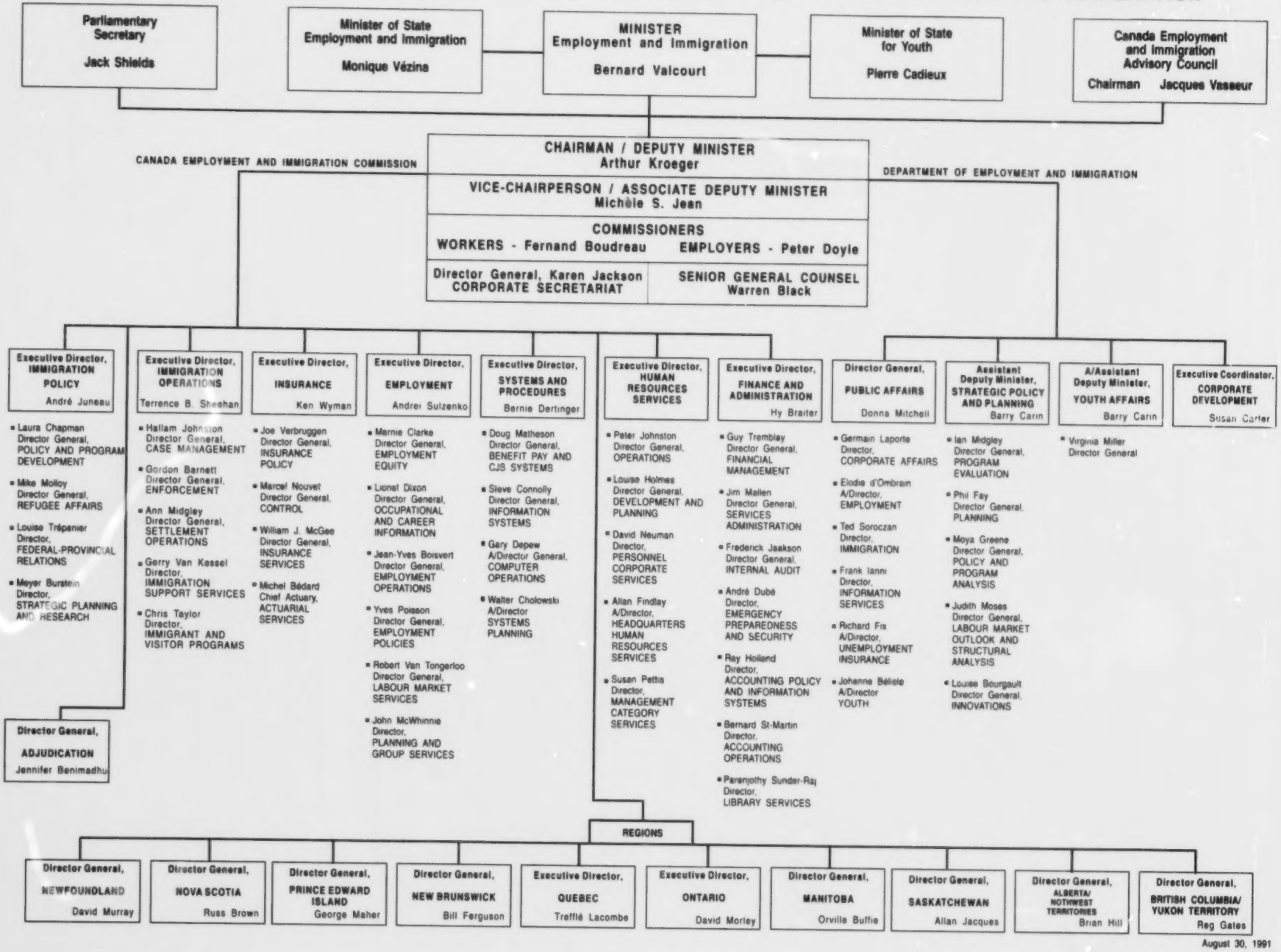
Canadian Jobs Strategy

Immigrant Settlement and Adaptation Program

Challenge '90

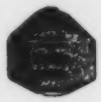
Voluntary Organizations (Grants)

CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION / DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION



August 30, 1991

Mission and Organization



Mission Statement

At EIC, we help people find jobs or collect unemployment insurance benefits between jobs. We manage the entry of immigrants, refugees and visitors. We help workers and employers change as the workplace changes. We also help people learn new skills or start businesses. In short, EIC is an organization where people matter.

Organization

Employment and Immigration Canada (EIC) is one of the largest departments in the federal government, yet one that is most directly concerned with the needs of individual people. Each year, one out of every five people in Canada is in direct contact with EIC.

Through the Unemployment Insurance program, we provide income support for people who are out of work and — whenever possible — help them prepare for and find new jobs. We provide a wide range of counselling, skill development and training programs for both employers and workers. We help immigrants and refugees adapt to their new lives in Canada. We work with entire communities, industry associations and other groups to adapt to changes in the labour market and to plan for future human resource needs.

Employment and Immigration Canada is made up of two organizations established by an *Act of Parliament* in 1977: the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and the Department of Employment and Immigration.

The Commission is responsible for all unemployment insurance and immigration programs. It is headed by four persons appointed by the Governor in Council: a chairperson, a vice-chairperson and two commissioners. Each commissioner is appointed for a five-year term. The Commissioner for Workers is appointed after consultations with worker organizations, and the Commissioner for Employers is appointed after consultations with employer organizations.

The commissioners for employers and workers make recommendations regarding policies and programs, regulatory changes and other matters affecting Unemployment Insurance, Employment and Immigration.

The Immigration, Insurance, Employment and Adjudication directorates of CEIC deal with programs and services provided to the public. The Finance and Administration, Systems and Procedures, and Personnel directorates provide professional, technical and administrative support services to the Commission.

The Department, which consists of Public Affairs, Strategic Policy and Planning, and Youth Affairs, is closely associated with the Commission. The Chairperson and Vice-Chairperson of the Commission are also the Deputy Minister and Associate Deputy Minister of the Department.

Employment Programs and Services

Objectives

- To provide clients with the skills and work experience they need to obtain long-term employment
- To use the most appropriate mechanism to meet client needs, as identified through local planning strategies
- To increase access to employment by women, aboriginal Canadians, visible minorities and disabled people through their participation in programs and services
- To increase the number of Unemployment Insurance (UI) claimants undertaking to acquire skills for re-employment
- To provide selected UI claimants with the means to get jobs
- To encourage employers to engage in human resource planning and training as a means of assuming greater responsibility for the development of workers
- To provide clients with the information they need on the labour market and employment opportunities

Insurance Programs and Services

Objectives

- To process claims for Unemployment Insurance benefits accurately, rapidly and at least cost
- To offer an accessible enquiries service at Unemployment Insurance Telecentres
- To protect the integrity of the Unemployment Insurance Account

Immigration Programs and Services

Objectives

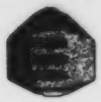
- To respond in a timely manner to applications for immigration or refugee status
- To manage immigration levels in accordance with national economic, social and humanitarian objectives, established in consultation with the provinces and others
- To help immigrants settle in Canada, in collaboration with other levels of government and private sector groups
- To deter illegal immigration through effective and fair enforcement and control activities
- To resolve backlogged refugee claims in an efficient manner

Philosophy of Management

EIC's Philosophy of Management outlines the central beliefs and values which form the basis of success in carrying out our mission and objectives. This philosophy is defined by four basic principles:

- Our clients are why we exist
- Our employees are our most valuable resource
- Our managers, in collaboration with employees, are responsible for achieving our mission
- Our communications and systems must support our managers and employees in the delivery of service to our clients

CEIC Commissioners, from left to right: Commissioner for Employers, Peter Doyle; Chairman and Deputy Minister, Arthur Kroeger; Vice-chairperson and Associate Deputy Minister, Michèle S. Jean; Commissioner for Workers, Fernand Boudreau. They stand above the "woven hands" logo representing partnership and solidarity.



Major Achievements 1990-1991

- passage of *Bill C-21*, permitting greater use of UI funds for skill development and training, and improved parental benefits
- creation of the private sector Canadian Labour Force Development Board
- launching "Pathways to Success," an aboriginal employment and training strategy
- Federal/Provincial/Territorial agreement on a Statement of Principles concerning labour force development
- developing Canada's first Five-year Immigration Plan
- implementing a national, multi-partner Stay-in-School initiative for youth

Building New Partnerships

Employment and Immigration Canada (EIC) has long recognized the need to forge strong partnerships with a wide cross-section of Canadian society. Many of the problems we must address — technological changes in the workplace, major shifts in the world marketplace, dramatic increases in global migration patterns — are simply too big for a government department to deal with on its own.

At the same time, no attempt to deal with these issues can be effective if it loses touch with the real — and rapidly changing — needs people face at the local level, when those needs may vary significantly across the country.

In recent years, we have placed increasing emphasis on keeping in touch with local needs and on mobilizing collective action in addressing those needs. We have encouraged all of our partners — business and labour, social action groups, organizations working with immigrants and refugees, educators, other levels of government, as well as individual Canadians — to take an active part in designing and delivering the most effective programs and services possible.

In 1990-91, our efforts to build new partnerships made significant steps forward.

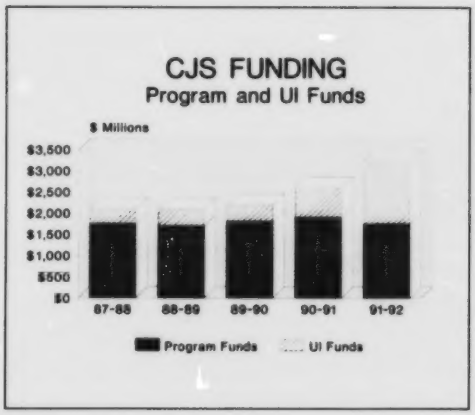
*Bill C-21**

Bill C-21, which contained a series of amendments to the *Unemployment Insurance Act*, went into effect in November 1990. Passage of this bill allowed the government to move ahead with the Labour Force Development Strategy announced in 1989 — a comprehensive strategy designed to mobilize the efforts of all our labour market partners in upgrading the skills of Canada's work force.

A key part of the strategy is to move the Unemployment Insurance program towards increased training and re-employment assistance for the unemployed. *Bill C-21* will allow the government to re-allocate

* Upon passage on November 18, 1990, *Bill C-21* became *An Act to amend the Unemployment Insurance Act* and the *Employment and Immigration Department and Commission Act*, also known as Chapter 40 of the *Statutes of Canada (1990)*. For consistency, however, the expression *Bill-C-21* will be used throughout the report.

some $800 million of UI funds for training and employment assistance programs — a 50 per cent increase in federal expenditures for labour force upgrading. In addition, about $500 million will be spent for improved parental benefits and for initiatives aimed at workers over the age of 65.



The Canadian Labour Force Development Board

The Minister announced the creation of the Canadian Labour Force Development Board in January 1991, following recommendations arising out of an extensive series of consultations organized by the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC). Those consultations, which focused on the implementation of the Labour Force Development Strategy (LFDS), revealed a strong — and historic — consensus on the part of business, labour and others on the need for greater cooperation on training issues.

The new private sector Canadian Labour Force Development Board will play an important advocacy role in support of a strong training culture in Canada. The national Board will determine overall training priorities, address questions such as standards for skills training and play a major role in preparing an annual expenditure plan for the expanded developmental use of UI funds. The 22-member Board, with representatives from labour, business, social action groups and training organizations, will operate with maximum independence, determining its own priorities and agenda for action. Board members are chosen by the private sector organizations themselves.

In addition to the national board, up to 75 sub-regional labour market boards may be established across Canada. These boards would assume responsibility for assessing local skill requirements, developing local skills training plans, identifying the best means for providing training and committing funds for the purchase of training courses.

Discussions also began in 1990-91 with provincial governments on the creation of new advisory structures at the provincial/territorial level.

Pathways to Success

In November 1990, the Minister announced Pathways to Success, an aboriginal employment and training strategy developed with aboriginal groups to meet their specific training and labour market needs.

A key part of the strategy is the establishment of joint Aboriginal Management Boards, consisting of members selected by aboriginal groups and representatives from Employment and Immigration Canada. The boards allow aboriginal people to work with officials in determining their own labour force development priorities at the local, regional and national levels. These boards will ensure that training and employment assistance activities in their communities are, as far as possible, delivered, managed and controlled by aboriginal people, in partnership with the federal government.

The Aboriginal Management Boards will be closely linked to other labour force development boards at the local, provincial/territorial and national levels.

Federal/Provincial/Territorial Negotiations

Following the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) Task Force reports on the Labour Force Development Strategy, the federal government undertook intensive discussions with the provinces and territories. In May 1990, the two levels of government developed a multilateral Statement of Principles which constitutes a new framework for bilateral negotiations.

The Statement of Principles sets out four key themes that define the overall direction and intent of the two levels of government with respect to labour force development:

The Labour Force Development Board Members. ***From left to right: Peter S. Doyle, Commissioner (Employers), CEIC, Ex-officio Member; Roy Russell, Economic Development Manager, Sto:lo Tribal Council (Aboriginal peoples representative); Diane Lorene Wood, Secretary-treasurer, British Columbia Government, Employees' Union (Labour representative); James A. McCambly, President, Canadian Federation of Labour (Labour representative); Arthur Kroeger, Deputy Minister and Chairman, CEIC, Ex-officio Member; Jim Bennett, Vice-president and General Manager, Canadian Federation of Independent Business (Business representative); Nancy Riche, Executive Vice-president, Canadian Labour Congress (Labour representative); Basil Hargrove, Assistant to the President, Canadian Auto Workers (Labour representative); Marcy Cohen, Ontario Institute for Studies in Education (Women's groups representative); E. Gérard Docquier, Labour Co-chair, Canadian CLFDB; Sandra Carpenter, Research Director, Canadian Association of Independent Living Centres (Disabled community representative); J. Laurent Thibault, Business Co-chair, CLFDB; Les Holloway, Secretary and Treasurer, Marine Workers Federation (Labour representative); Anne Stewart, Director, Human Resource Development, Cara Operations Limited (Business representative); Robert V. Wilds, President and Chief Executive Officer, B.C. Maritime Employers Association (Business representative); Susan V. Harbin, General Manager, Community and Youth Services, YMCA (Education and training sector representative); Jean Andrea Bernard, Vice-president, Personnel, Bell Canada (Business representative); Thomas Blacklock, Vice-president, Strategic Management, Universalia Management (Education and training sector representative); J.T. (Jake) Thygesen, Chairman of the Board, Fuller & Knowles Inc. Group of Companies (Business representative); Thomas R. Hall, President and General Manager, Stora Forest Industries Limited (Business representative).***

Missing from photo are: ***Fernand Boudreau, Commissioner (Workers), CEIC, Ex-officio Member; Joyce Ganong, Assistant Deputy Minister, Ministry for Advanced Education, Training and Technology, British Columbia, Ex-officio Member; Susan Giampietri, Executive Vice-president, Public Service Alliance of Canada (Labour representative); John Keenan, Vice-president, Human Resources, Falconbridge Limited (Business representative); Navin M. Parekh, Partner and Consultant, Training and Development Associates (Visible minorities' representative); F.W. (Fred) Pomeroy, President, Communications and Electrical Workers of Canada (Labour representative).***

- **government-private sector partnership**: both levels of government want greater private sector involvement not only in the delivery of programs, but in their planning and design
- **reciprocity**: both levels of government should clearly identify their obligations and commitments with respect to labour force development
- **complementarity**: there should be a rational division of labour between all parties, to avoid duplication of activities
- **fostering a training culture**: Canadian employers and workers should be encouraged to develop an intrinsic interest in training and skills upgrading

Employability Enhancement for Social Assistance Recipients

Employability enhancement programs and services for Social Assistance Recipients (SAR) are provided under federal/provincial/territorial agreements. During 1990-91, negotiations on a new set of five-year SAR agreements — including, for the first time, negotiations with the Yukon Territorial Government — made significant progress.

During the year, a deputy ministers' steering committee agreed on the principles and components of the new five-year agreements. New or expanded concepts include improved programming, better linkages between CECs and welfare offices, long-term interventions to help clients, removal of disincentives to take training, and communications strategies.

Current SAR agreements, negotiated in 1986-87, have been temporarily extended while the new five-year agreements are being developed.

A Five-Year Immigration Plan

In October 1990, the Minister tabled the government's Five-year Immigration Plan for Canada. While legislation requires the government to table an annual plan each fall, this plan represents a number of significant "firsts".

First, it is a *five-year* plan, rather than the traditional one-year plan. By providing a broader planning horizon, it allows other levels of government, immigrant-serving organizations, as well as federal departments and agencies, to prepare and develop more stable programs and services.

Second, the plan is the result of an extensive, two-year round of consultations and forums held across the country, involving a broad cross-section of Canadian society. These consultations were among the most comprehensive ever undertaken in recent years, and they revealed a broad consensus on the basic national goals to be achieved through our immigration programs and services.

Third, the plan includes provisions for the first comprehensive immigrant integration strategy. Consultations revealed a strong consensus on the need to provide immigrants and refugees with more and better assistance in settling into their new lives. The integration strategy encourages more effective cooperation between all parties concerned in providing settlement services, and provides a substantial increase in funding for language training programs.

Stay-in-School Initiative

In February 1990, the Minister of State for Youth launched the federal Stay-in-School initiative, designed to reduce the 30 per cent dropout rate in Canadian high schools. The initiative encourages collective national and community efforts to develop solutions to the dropout problem, while recognizing the provinces' fundamental responsibility for education.

A key component of the Stay-in-School initiative focuses on mobilizing stakeholders in addressing the problem. During the year, a number of national round tables were convened with special interest groups — including youth-at-risk, aboriginal peoples, youth-serving organizations, visible minorities and volunteer groups. In addition, a major business-education conference was held to develop cooperative solutions to the problem.

During March 1991, a national advertising campaign, including television and newspaper ads, helped to raise public awareness of the dropout problems and highlighted the importance of a good basic education in the workplace.

Internal Partnerships

New partnerships with individuals and organizations outside of EIC call for changes *within* EIC — an even stronger commitment to providing quality service to our clients and to working cooperatively with those who have a stake in what we do. Equally important, this commitment requires a new sense of partnership among our own employees, working towards an increasingly shared vision of EIC's mission.

During 1990-91, we undertook a number of activities to foster this commitment to service and sense of partnership, ranging from our "CIC = Service" initiatives for immigration staff to cross-country managers' forums on partnerships. We made significant progress in achieving the integration of employment and UI programs and services called for in the Labour Force Development Strategy. We also established a corporate development unit to coordinate the major changes taking place throughout the Department.

Consistent with our Philosophy of Management, all of these activities emphasize the importance of good internal communications throughout the Department — the foundation for building a shared vision of where the Department is going and how we are going to get there.

The Challenges Ahead

In 1990-91, we laid the foundations for new and stronger partnerships with our stakeholders and within the Department itself. Our major challenge in the coming year will be to build on those foundations.

In Immigration, the challenge will be to implement and monitor the five-year plan, in full consultation with our partners. We need to develop and improve the mechanisms called for by the federal Integration Strategy, by working closely with the provinces, immigrant serving agencies and others involved in providing settlement services. Within the context of the five-year plan, we will be exploring new immigration agreements with the provincial governments.

Additionally, we will be looking at ways to improve further the domestic Refugee Determination System put in place on January 1, 1989.

With respect to Employment programs and the developmental use of UI, service to clients remains a top priority. The challenge will be to develop the integrated, client-focused programs and services that can best achieve the objectives of the Labour Force Development Strategy (LFDS). The Canadian Labour Market and Productivity Centre

(CLMPC) consultations on LFDS produced many detailed recommendations on how our programs and services can be improved. We will be working closely with the new Canadian Labour Force Development Board in implementing those recommendations.

In all areas, a fundamental challenge will be to achieve what the PS 2000 Task Force on Service to the Public calls a transformation — from "a rules-oriented, control-dominated organization to a service-driven, quality-seeking organization". We have already seeking organization". We have already been moving in this direction for several years and are now taking further steps in new types of partnerships with our labour market partners.

Establishing new partnerships at the local, regional and national levels will not simply be a matter of adopting a new set of rules. EIC staff will be called upon not just to implement change, but to become *agents* of change — exercising, more than ever before, skill and judgement in communicating objectives and building consensus.

Employment Statistics

After a sustained period of economic growth, Canada, like other western countries, experienced an economic slowdown during 1990-91. A decline in overall employment and an increase in the unemployment rate had an effect on EIC's activities.

Overall employment fell slightly. On average, 12,496,000 Canadians were employed during the fiscal year, a decline of 33,000 or 0.3 per cent. During the previous year, employment had grown by 219,000 or 1.8 per cent.

After rising slightly in the first quarter, employment declined by 29,000 or 0.2 per cent in the second quarter; 88,000 or 0.7 per cent in the third quarter; and 183,000 or 1.5 per cent in the final quarter of the fiscal year.

This decline, combined with continued labour force growth, resulted in an increase in the unemployment rate from an average of 7.5 per cent in 1989-90 to 8.8 per cent in 1990-91. The rate remained stable at 7.5 per cent in the first quarter, but rose to 8.3 per cent in the second quarter, 9.1 per cent in the third quarter and reached 10.1 per cent in the final quarter.

The increased unemployment rate was due, in large part, to labour force growth of 152,000 or 1.1 per cent between 1989-90 and 1990-91. However, labour force growth was slower than the 1.6 per cent rate of the previous year.

The unemployment rate declined in New Brunswick (- 0.3 of a percentage point) and in Saskatchewan (- 0.2 of a percentage point). The rate increased in Ontario (up 2.1 per cent), Newfoundland (1.6), Quebec (1.3), Prince Edward Island (0.6), Nova Scotia (0.5), and Manitoba, Alberta and British Columbia (0.4 in each). The rate remained above average in the Atlantic region and below average in the Western region.

Adult male employment declined by 10,000 or 0.2 per cent, after a 1.8 per cent gain in 1989-90. The unemployment rate for adult males rose to 7.6 per cent during the year, from 6.2 per cent in 1989-90. Employment of adult females rose by 117,000 or 2.6 per cent in 1990-91, down from a gain of 157,000 in 1989-90, as the female labour force and participation rate continued to increase. The adult female unemployment rate rose to 7.8 per cent from 7.1 per cent.

The youth population (aged 15-24) and youth labour force continued to decline. Lower youth employment levels resulted in an increase in the unemployment rate to 13.8 per cent, compared to 11.4 per cent in 1989-90.

Most provinces recorded gains in employment in 1989-90. The strongest rate of growth was in British Columbia (up 1.7 per cent), followed by Nova Scotia and Prince Edward Island (each 1.5 per cent), New Brunswick (1.3), Saskatchewan and Alberta (each 0.9). Employment declined in Ontario (- 1.6 per cent), Newfoundland (- 0.7) and Quebec (- 0.1).

Employment increased in some industries during 1990-91. Growth leaders included community, business and personal services (up 3.1 per cent), finance, insurance and real estate (2.0 per cent), agriculture (1.8 per cent) and trade (1.6 per cent).

The service sector, which makes up approximately 70 per cent of total employment, accounted for all employment gains in 1990-91. Employment in goods-producing industries declined, led by manufacturing.

Full-time employment declined in 1990-91 by 88,000 or 0.8 per cent, while part-time employment rose by 55,000 or 2.9 per cent. In 1989-90, full-time employment increased by 212,000 or 2.0 per cent.

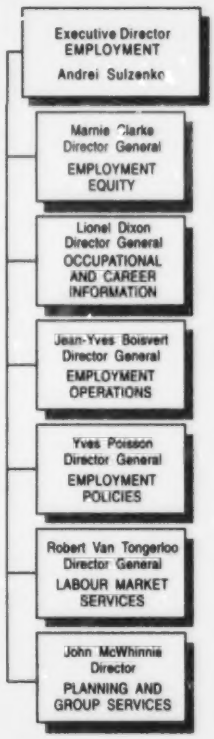
Mobilizing Our Partners

The government launched the Canadian Jobs Strategy (CJS) in 1985, focusing on the training and skill development needs of those in the labour market who need help the most. CJS emphasized flexibility in labour market programs, doing whatever works best to meet the individual needs of clients; to encourage private sector involvement in determining training needs; and to support responsiveness at the local level to ensure that programs reflected the realities of local labour market conditions.

The Labour Force Development Strategy (LFDS) builds on the success of CJS. Launched in 1989, LFDS focuses on:

- the realignment of Unemployment Insurance (UI) from a primarily passive role of only income support to a more active role focusing on re-employment measures for claimants; and
- the need for all labour market partners — business, labour, educators, social action groups, as well as all levels of government — to make skills development a priority for all Canadians.

Bill C-21, which became law in November 1990, provided the legislative basis for the realignment of UI, allowing the reallocation of some $800 million in the UI Fund to training and skill development initiatives for the unemployed. But even before the legislation was passed, EIC had introduced a number of important changes. A new employment and insurance mandate stresses the role of both employment services and UI in ensuring the effective functioning of the Canadian labour market, in cooperation with other labour market partners. EIC has also established a greater integration between UI and employment services as the foundation for the Claimant Re-employment Strategy. These efforts are ongoing, and are an integral part of LFDS.



Yolande Roy, Employment Insurance Officer at the Ottawa East Canada Employment Centre (CEC), discusses an apprenticeship program with a client. CEIC has acted in concert with its labour market partners to improve human resource planning and training, thereby enabling UI claimants to develop the skills needed to re-enter the workforce.

The reallocation of UI funds will result in a 50 per cent increase in federal expenditures for labour force training. In keeping with the other key objective of LFDS — encouraging greater participation in, and responsibility for, labour force upgrading by the private sector — in June 1989, the government asked a wide range of non-governmental stakeholders for advice on how the additional funds should be used.

CLMPC Consultations

The Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC) was asked to manage the extensive consultations required. The purpose of the CLMPC consultations was to provide interested private sector groups with the opportunity to first come to grips with their own differences concerning labour market priorities, and offer proposals to the government after a consensus had been reached.

The results of these consultations are widely recognized as a significant step towards consensus building between business, labour and government. During the first phase of these consultations, business, labour, social action groups and training organizations took part in seven task forces, which reported to the Minister of Employment and Immigration in March 1990. These reports provided a wide range of recommendations on the reform of existing labour market policies and programs and the implementation of LFDS.

Many of the task force recommendations concerned ways to increase private sector involvement in decisions about training and skills development; however, the recommendations reflected a variety of approaches to this issue. The Minister therefore asked the CLMPC to undertake a second phase of consultations that would bring these recommendations together into a single, comprehensive proposal. The Phase II report, presented to the Minister in July 1990, provided concrete recommendations for developing a permanent system that would ensure continued private sector involvement in training and human resource development decisions.

A New Role for the Private Sector

The creation of the Canadian Labour Force Development Board, and the various initiatives to create private sector boards at the provincial/ territorial and local levels, are a direct result of the Phase II recommendations.

If the boards are to perform their role in fostering a new commitment to training excellence, they must be given the independence and authority they require. This means that EIC must be prepared to relinquish some control over policy and program decisions.

The experience of other countries, and the views of Canada's labour market leaders, reinforce the need for something more than traditional "advisory" bodies. The boards will not have a merely advisory role. To the extent that each board is capable of reaching a consensus, the government will expect to act on that consensus.

New and Enhanced Programs

The CLMPC Phase I Report contained many recommendations on how LFDS should be further implemented, urging us to streamline and simplify our programs and services, and to sharpen our focus on client needs. In response to these recommendations, we began developing a new and simplified employment programs and services framework.

The framework consists of four components: Information and Special Initiatives, Employability Improvement, Labour Market Adjustment, and Community Development. Over the coming year, we will be working

closely with the new boards to refine this framework, and implement programs and services that reflect the views put forth by the CLMPC Task Forces.

Employment Program Overview

Working closely with its social and economic partners to serve the public, Employment and Immigration Canada provides services to workers and employers in four areas:

- **Labour Market Information** provides the necessary information on which to base labour market decisions
- the **Labour Exchange** seeks to ensure that job opportunities are matched with available qualified workers, and that employers can get the skilled workers they need in a timely and effective manner
- **Adjustment Services** encourage human resource planning by the private sector, the adjustment of enterprises and assistance to individuals in adjusting to changing labour market conditions
- **Human Resource Development** provides programming to help those most in need of employment-related assistance by focusing on individuals, employers and communities that would benefit most from government support

Canada Employment Centres and Outreach projects provide employers with selection and referral services, and work with business and industry to determine human resource needs. In 1990-91, EIC operated 470 regular CECs, as well as itinerant services to 187 remote or isolated communities. It also provided services through 100 CECs on university and college campuses, and through more than 400 CECs for students between April and August. Related services were provided through Outreach projects and Agricultural Employment Services.

Claimant Re-employment Strategy

The Claimant Re-employment Strategy (CRS) is a significant element of the Labour Force Development Strategy. CRS is designed to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer term program measures.

The Claimant Re-employment Strategy allows CECs to take a proactive role in the delivery of services and programs to UI claimants. This newly coordinated partnership between employment and insurance will improve service to our clients.

Labour Market Information

Providing information is one of the main functions of the Labour Force Development Strategy. The aim of Labour Market Information (LMI) is to give timely and useful labour market information to workers and employers, as well as to community groups, agencies and institutions.

Canada Employment Centres are the focal point for gathering, analyzing and disseminating local labour market information. With this information, each CEC is better able to plan the development, administration and delivery of all relevant EIC programs and services — anticipating change more easily, modifying objectives and priorities as needed, and contributing to a more efficient labour market.

National Employment Services System

The National Employment Services System is a computerized information system designed to provide faster service and more accurate information for our worker and employer clients. Employers' job requirements received by one CEC may be quickly distributed to other CECs in metropolitan areas to locate appropriate candidates for the job. This system also benefits worker clients by providing access to job openings all across the city.

The National Employment Services System has been enhanced and extended into almost all CECs over the last fiscal year.

National Occupational Classification

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations will gradually be replaced by a new National Occupational Classification system and by JOBSCAN.

The new classification system will provide improved ability to collect, analyze and communicate occupational statistics and information. The draft of the National Occupational Classification was validated with occupational experts and users of occupational data to ensure its accuracy and the usefulness of its structure. The occupational unit groups were finalized in cooperation with Statistics Canada to enable their development of the National Occupational Classification coding manual for use in coding the 1991 Census.

Better occupational statistics will help EIC in areas of labour supply and demand projections, human resource planning and employment equity.

JOBSCAN is a sophisticated database of worker skills and employer requirements. Its complex search and reporting functions make it a powerful tool as a job-worker matching system and in the analysis of labour market data.

Career Information

EIC also provides information on career options and different types of jobs available in Canada. For example, the Occupational Entry Requirements program consists of a series of 110 leaflets. Each leaflet highlights one occupation, describing the work performed, as well as the licensing and certification requirements of the occupation. The leaflets are used extensively by CEC personnel, Canadian Embassies and visa offices throughout the world. During 1990-91, 13 additional occupations were included on the list.

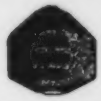
CHOICES is a computerized career information system, originally installed in 54 selected CECs. The system is now available in more than 200 CECs and served some 30,000 clients in 1990-91.

Labour Exchange

Job Information Centres

Most CECs have Job Information Centres where workers can make occupational and job choices based on available information on employment conditions in general, as well as on specific job vacancies. Workers may also obtain job referrals when required.

CECs are increasingly adopting the "open-order" display concept to make information available to clients. This means that complete employer identification data on job orders is posted in the Job Information Centres, so that workers can then approach employers directly.



CECs for Students

Between April and August 1990, we operated more than 400 CECs for Students, staffed by 1,094 senior students and recent post-secondary graduates. Approximately 273,000 temporary and casual placements were made, mostly in the private sector, at a cost of $9.7 million. These placements represented a 24 per cent decrease over the previous year.

Outreach

Outreach enlists the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs are better served through these projects rather than by CECs.

In 1990-91, under contracts for service signed with sponsoring organizations, funding for Outreach projects was approximately $26 million. Approximately 740 counsellors and other project employees provided services to almost 1,100 communities.

Among the men and women who sought employment assistance from Outreach projects, more than 65,000 were placed in full- or part-time jobs.

Employment Counselling

Employment counselling, available through CECs, is designed to help worker clients identify realistic employment possibilities, establish employment goals, learn appropriate skills and implement action plans to search for, obtain and keep employment. Employment counsellors frequently make use of psychometric tests, specific counselling tools, and programs such as Job Search Strategies to help clients achieve their employment goals.

In 1990-91, the definition of employment counselling was expanded to include consultation and coordination, with increased use of community resources to meet the objectives of EIC.

Diagnostic Services

The Diagnostic Services program provides employment counsellors with diagnostic information on the physical, social and psychological factors affecting a client's ability to participate in the labour market. In 1990-91, 3,000 clients benefited from the program. The diagnostic reports are a valuable aid for counsellors in helping clients to access suitable employment.

Counsellor Training

The Competency-Based Training Program equips counsellors with the skills, knowledge and attitudes needed to assess employer and worker needs.

Components focusing on employer needs help staff develop and implement marketing plans which facilitate labour market adjustment using employment programs and services. The emphasis is on "quality of service" and counsellors are encouraged to think globally and act locally, and to build partnerships between Employment and Immigration Canada and the private sector.

Labour Market Adjustment

Industrial Adjustment Service

The Industrial Adjustment Service funds up to 50 per cent of the costs of joint committees, established through formal agreements between workers, employers and Employment and Immigration Canada (and, in some cases, provinces or municipalities) to deal with labour adjustment issues in the workplace. These committees are chaired by a non-affiliated person, with an Industrial Adjustment Service officer serving as an ex-officio member.

In 1990-91, more than 700 new agreements were signed at a cost of approximately $16.9 million.

EIC also offers Industrial Adjustment Service on a national level to deal with the broad human resource planning and adjustment requirements of national industrial, worker and professional associations.

Canada Agricultural Employment Services

About 112 Agricultural Employment Service (AES) offices provide specialized employment services to farmers and workers. The offices operate under contract with EIC, in close association with CECs. In 1990, AES offices filled about 265,500 vacancies.

A joint private sector/EIC review of the program was conducted recently with recommendations for an expanded and enhanced mandate.

Federal-Provincial Memoranda of Understanding provide a mechanism for cooperation and consultation between EIC and the provinces in the development and use of Canadian agricultural workers employed in the primary agricultural sector. In 1989-90, a Federal-Provincial Memorandum of Understanding was implemented with Nova Scotia, Prince Edward Island, Ontario and Manitoba. Negotiations are under way in the remaining provinces and alternate arrangements for delivering agricultural initiatives have been established.

Total spending for AES in 1990-91 was $10.4 million.

Canadian Rural Transition Program

The Canadian Rural Transition Program — funded by Agriculture Canada and delivered by EIC — provides interim income support and adjustment assistance for farm family members who need to find alternative employment. During 1990-91, farm families received $6.3 million in assistance. A total of 3,620 farm families have participated in the program since September 1986.

Foreign Seasonal Agricultural Workers

Arrangements continue to provide an organized method of supplying foreign workers to meet the temporary needs of employers offering seasonal agricultural jobs. In 1990, Caribbean countries supplied 7,394 workers, while Mexico supplied 5,204. Most workers were employed on farms and in canneries in Ontario; others went to Alberta, Manitoba and Nova Scotia.

Human Resource Planning

In 1990-91, EIC embarked on a major initiative in Human Resource Planning (HRP) as part of the Labour Force Development Strategy (LFDS), with new funds for the promotion and provision of HRP assistance to selected industries, sectors, occupational associations and individual firms. HRP includes employment equity planning.

The HRP strategy under LFDS includes four main elements:

- **Local HRP** — A research project begun in April 1990 included more than 30 communities across the country and was designed to test various methods by which CECs could deliver HRP assistance to local employers. In many cases, CECs are contracting with third parties to provide this assistance. This project has led to the development of a national activity which is being phased in commencing in early 1991-92.

- **Sectoral HRP** — There has been success in drawing up HRP agreements with such sectors as the Canadian Electrical and Electronics Manufacturing Industry and the Canadian Automotive Repair and Service Industry. LFDS funding will allow for additional sectors to receive this assistance. These agreements and studies will support a better definition of training requirements and the development of training standards in a number of industrial sectors.
- **Seed Funding** — This will allow EIC to "kick-start" initiatives in two areas: a) establishing the necessary structures to carry out HRP activities (e.g. Labour-Management Councils, sectoral associations, occupational organizations); and b) launching select training initiatives which are recommended solutions to problems identified through HRP studies.
- **Awards and Recognition** — Awards and events will be designed to recognize achievements in HRP. This will result in recognition for good corporate citizens and provide role models for others.

Human Resource Development: the Canadian Jobs Strategy

Since the Canadian Jobs Strategy (CJS) was introduced in 1985, more than two million Canadians have benefited from the skills and work experience it provides. CJS is the primary vehicle for EIC's job training and development activities, and is based on three principles:

- help should go first to those who need it the most
- the programs and services used should be those that best meet the specific need
- decision-making should be done at the local level

There are six basic programs in CJS: Job Development, Job Entry, Skill Shortages, Skill Investment, Community Futures and Innovations.

Most of the activities described below were financed under the Consolidated Revenue Fund and were supplemented by an additional $50.9 million made available as a result of the passage of *Bill C-21*.

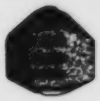
Job Development

Job Development assists the long-term unemployed, generally workers who have been unemployed for at least 24 out of the last 30 weeks. Job Development offers a mix of on-the-job training, classroom training and work experience. In 1990-91, 84,500 people participated in Job Development at a federal cost of $449.6 million.

Job Entry

Job Entry helps individuals who have difficulty entering or re-entering the labour market. It is intended for young people, especially those who have dropped out of school, women who have difficulty making the transition from home to the labour market, and severely employment-disadvantaged individuals.

One of its options, Challenge, assists in-school youth and recent dropouts by providing work experience and developmental learning experience during the summer months. Secondary and post-secondary students are also eligible for developmental work-study experiences under the Cooperative Education option.



In 1990-91, 73,700 participants benefited from the Challenge '90 option of Job Entry at a federal cost of $115.8 million. Under other Job Entry options, 76,300 individuals received assistance at a federal cost of $402.8 million.

Skill Shortages

Skill Shortages helps employers meet their labour market needs by training workers in designated areas of current or anticipated occupational skill shortages. Support is also available for skills training and relocation assistance in occupations designated as regional or national shortages.

In 1990-91, $254.3 million was spent to help 131,300 workers acquire skills in demand by employers.

Skill Investment

Skill Investment helps workers whose jobs are affected by technological or market change through training, relocation assistance and other industry-based measures. The Continuing Employment option permits new or expanding employers to train and employ workers recently laid off by other firms. Participants in the Skill Investment program may also be eligible for Relocation and Travel Assistance.

The Training Trust Fund helps employees — independently or with employers — create an ongoing capacity to support skill development and upgrading in response to changing requirements in the workplace.

In 1990-91, approximately 60,100 workers benefited from the Skill Investment program at a cost of $115 million.

Work Sharing, a separate option offered through Skill Investment, enables employers and employees to face temporary downturns and still avoid layoffs. Employees retain their employment by obtaining partial UI benefits for days not worked while on Work Sharing, while employers retain their skilled workers.

During the 1990 calendar year, there were 140,664 participants under Work Sharing agreements for a total UI expenditure of $61.7 million.

Community Futures

Community Futures helps communities to identify, develop and undertake measures to expand permanent employment and assist individuals adjusting to a changing economic environment. The program addresses the special needs of rural and remote communities with exceptionally high unemployment.

Community Futures Committees set up under the program help communities to assess their situation and prepare and implement strategic action plans for development and adjustment. In order to implement their plans, Community Futures options provide small business development support, entrepreneurship support, training and relocation assistance. Community Futures provided $168 million to 219 community areas in 1990-91.

Innovations

Innovations has no single client-group focus and can address any significant labour market issue within the mandate of Employment and Immigration Canada. It helps individuals and groups to identify, develop and test new or improved responses to significant labour market issues, by supporting pilot programs, demonstration projects, and other short-term activities.

In 1990-91, the Innovations program was divided into two components, Research and Special Labour Market Initiatives (SLMI). The SLMI component is project-based and its role is to encourage the development and testing of innovative solutions to labour

market problems. It ensures that the Canadian Jobs Strategy remains responsive to changing needs.

During the year, the Innovations program contributed $20.9 million for 135 projects.

Challenge '90

Challenge is a special option under the Job Entry program that encourages employers from every sector of the economy to create summer jobs for students. Challenge '90, a $115.8 million program, created 73,700 summer jobs.

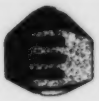
The program includes guidance for potential and actual school dropouts, incentives for student entrepreneurs, and employment training, all designed to help young people in their eventual school-to-work transition.

The 1990 program included the following components:

- **Summer Employment/Experience Development (SEED) provided incentives to stimulate the creation of career development opportunities for students, at a federal cost of $78.8 million**
- **Work Orientation Workshops (WOW)** provided 19,100 potential and actual early school leavers with guidance on their future participation in the labour market, and encouraged them to complete high school or seek further skill training. Federal expenditures on WOW were $37 million
- **Student Business Loans** provided interest-free funds to support 767 loan guarantees, valued at $2.1 million. This encouraged the entrepreneurial potential of students, allowing them to operate small businesses
- **CECs for Students** enabled approximately 273,000 students to obtain summer employment
- The **Native Internship Program** provided 513 native students with summer employment related to their career and vocational aspirations
- **Business Drive for Jobs** encouraged leading corporations and business organizations to create summer employment for students

Section 25

Section 25 of the *Unemployment Insurance Act* provides for the use of Unemployment Insurance benefits to create new employment opportunities for laid-off workers during periods of economic downturn when no alternative production activity exists.



Designated Groups

CJS is intended to help those who need it the most. In particular, specific participation targets are set for groups who face special barriers in the market place. Women, aboriginal people, visible minorities and people with disabilities are identified under the strategy as groups needing particular attention.

Target Group Participation Rates — CJS Programs

Women	38.8
Aboriginals	6.8
Disabled	2.0
Visible minorities	5.9

Participant Surveys

Most CJS participants are surveyed three months after they leave their project or training course to establish whether they found a job and whether the training provided was relevant to that job.

Survey results are encouraging. The following examples show some of the "impact rates" achieved. These refer to the percentage of participants who are either employed or in further training three months after their training/work experience in CJS.

Follow-up survey

Canadian Jobs Strategy	1989-90 Three-month Impact Rate	1990-91* Eight-month Impact Rate
Job Development	52.7	48.7
Job Entry	60.8	56.5
Skill Shortages	83.5	77.6
Skill Investment	90.8	86.8

* Preliminary

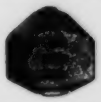
Employment Equity

Employment Equity Act

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986. EIC implements this *Act* through the Legislated Employment Equity Program.

The *Act* applies to federally regulated employers and Crown corporations with 100 or more employees. In 1990, there were 367 employers, representing more than 630,000 employees, covered by the act.

Employers are required to develop and implement comprehensive employment equity plans and programs, including



identifying and removing employment barriers, taking special measures and making reasonable accommodations. Employers must also file annual reports with EIC in accordance with prescribed instructions in the *Employment Equity Regulations*. The reports contain data on employers' employment equity results, including the representation, salary ranges, occupational distributions, and employment transactions of designated groups in relation to other employees in their workforces.

Over the past three years of reporting, there has been an increase in the representation of each of the four designated groups. The reported results for members of visible minorities are particularly encouraging; however, the data for aboriginal peoples and persons with disabilities show that considerable work remains to be done to improve their representation.

EIC monitors the progress toward the achievement of a representative workforce. On December 4, 1990, the Minister tabled the third *Annual Report* in Parliament, providing an analysis and assessment of employers' results under the *Employment Equity Act*. The *1990 Annual Report* improved services to the public by providing information on the types of employment equity programs being implemented by employers. Also, there were changes to the methods of assessment which provided a greater understanding of the nature of employment equity progress occurring under the Employment Equity Act. In response to public demand, over 6,000 copies of the Minister's report were disseminated.

Employers' reports are made available to the public by EIC at more than 300 libraries across Canada. Copies may also be purchased at cost through authorized book stores. There are brochures available at Canada Employment Centres to help individuals find out how to access and interpret employers' reports.

Copies of employers' reports are also provided to the Canadian Human Rights Commission which may initiate or receive a complaint under the *Canadian Human Rights Act* in cases where there are reasonable grounds for believing that systemic discrimination exists.

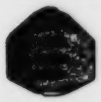
The *Employment Equity Act* provides for a fine of up to $50,000 for employers who fail to file an employment equity report with EIC. In 1990, three employers failed to file their reports with the Minister for the previous year. EIC has initiated legal action against those employers; charges are pending before the courts.

The *Employment Equity Act* provides for a review of the operation and effectiveness of the legislation in 1991. In preparing for the upcoming Parliamentary review, EIC issued a discussion paper in August 1990 and held consultations across the country to gain input from stakeholders. Ideas gained from those consultations will be channelled into the process for reviewing the *Act*.

Federal Contractors Program

The Federal Contractors Program requires companies with 100 or more employees bidding on government contracts of $200,000 or more to certify their commitment to implement an employment equity program. On-site reviews are carried out to ensure the commitment is being honoured. Failure to comply with program criteria could result in sanctions, including the eventual exclusion of the company from future government business.

In 1990-91, the number of companies that had registered their commitment to the program increased to more than 1,300. Close to 750 employers received government contracts, making them subject to a compliance review. Of these, 196 employers are under review,



and another 217 employers were found to be in compliance.

In 1990-91, the Federal Contractors Program progressed to the next stage of reviews, which focuses on results. Two years after each organization has been found to be in compliance, it is subject to a review of performance in implementing its employment equity program. Since the beginning of the year, 17 second-stage reviews have been started.

The Federal Contractors Program grants Merit Awards to recognize special efforts by organizations in implementing employment equity. Some 200 companies are now being invited to apply for the second merit awards with a ceremony targeted for the fall of 1991. Regional consultants may be called upon to assist organizations with their application for an award.

Women's Employment

EIC continues to help women achieve employment and economic independence. Most CECs have designated women's liaison counsellors to enhance the services available to women. EIC also funded 23 Outreach projects specifically for women, at a cost of approximately $3.8 million.

One of the ways in which we are trying to ensure diversity, enhance skills and increase the numbers of women in these occupations is by sponsoring courses through the Coordinating Group Option of the Skill Shortages program.

Labour exchange statistics indicate that there were 88,000 regular placements of women and 19,000 regular placements of women in non-traditional occupations. Women comprised 42 per cent of total regular placements and 20 per cent of regular placements in non-traditional occupations.

In 1990-91, women represented 132,400 "new starts" in CJS programs: 29,500 in Job Development, 31,800 in Job Entry, 35,800 in Challenge '90, 11,100 in Skill Shortages, 20,500 in Skill Investment and 3,700 in Community Futures.

Aboriginal Peoples

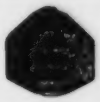
In recognition of EIC's mandate to facilitate adjustments for the effective functioning of the Canadian labour market, and in recognition of the benefits for all aboriginal peoples, it is the objective of aboriginal people and EIC to establish an effective partnership to invest in and develop a trained aboriginal labour market and a broader Canadian labour market.

Partnership principles endorsed by the Aboriginal Employment and Training Group and concurred with by aboriginal people and the Minister provide the basis for a new working relationship between aboriginal people and EIC.

The principles include a joint management process of aboriginal human resource development programs and services between EIC and local, regional and national Aboriginal Management Boards. The Minister committed $200 million per year in each of the next five years to aboriginal employment and training initiatives at EIC.

EIC has established a network of regional aboriginal employment coordinators. In addition, aboriginal employment counsellors are available in those CECs with a significant concentration of aboriginal worker clients. Accordingly, EIC focuses a significant portion of its relevant services and programs to this designated group.

EIC is a participant in the Canadian Aboriginal Economic Development Strategy (CAEDS), coordinating its efforts with those of Industry, Science and Technology Canada, and Indian and



Northern Affairs Canada to offer aboriginal people the type and level of funding and program support to ensure self-sustaining economic development and employment.

Persons with Disabilities

Canadian Jobs Strategy programs trained more than 6,800 persons with disabilities, mainly in the Job Entry and Job Development programs, during 1990-91. In addition, 2,600 persons with disabilities were placed in regular employment through CECs.

Outreach programs continue to offer specialized services to persons with disabilities who require them. There are currently 51 Outreach projects across Canada receiving funding of over $4.9 million to help disabled persons become job-ready and therefore eligible for regular CEC services and programs.

EIC will continue to improve its facilities to ensure that they are accessible to all Canadians. In addition, a training program for front-line CEC staff will be piloted in 1991 on how to effectively offer services to persons with disabilities.

Since November 1988, EIC has made the U.S.-based Job Accommodation Network (JAN) available in Canada. It helps Canadians interested in hiring persons with disabilities. Through a toll-free number, JAN gives employers information on case histories of other employers who have successfully accommodated disabled workers.

To ensure better access to its programs and services, EIC funded a National Consumer Consultation on Employment and Disability, undertaken by the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (COPOH) and the National Anti-Poverty Organization (NAPO). An ongoing consultation process is expected to result from this exercise.

Visible Minorities

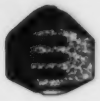
In 1990-91, targets were set for the participation of members of visible minority groups in each component of the Canadian Jobs Strategy. In total, 20,000 new visible minority persons received employment assistance through the Canadian Jobs Strategy: 3,900 in Job Development; 11,900 in Job Entry; 1,600 in Skill Shortages; 2,400 in Skill Investment; and 100 in Community Futures. Eight Outreach projects delivered specialized services to visible minority clients at a cost of approximately $556,674.

About 10,000 visible minority members were placed by CECs in regular employment, representing 4.8 per cent of the regular placements.

To ensure consultation with visible minority organizations, a Report on Visible Minorities and EIC was produced and distributed to visible minority organizations in 1990. A meeting with visible minority representatives was held in December 1990. This was the first step in seeking community input on how to proceed to address their members' labour market difficulties.

EIC has designated coordinators across Canada to enhance services to members of visible minority groups and to make a special effort to ensure their fair and equal access to employment opportunities. These coordinators also help stimulate full use of EIC's programs by meeting the Employment Equity needs of employers and visible minority organizations.

Cross-Cultural Awareness and Race Relations Training packages have been prepared for CEC frontline staff. These packages will be incorporated in a designated group training course specifically designed to assist frontline CEC staff who serve these clients. Also, staff training is being developed to ensure that EIC staff at all levels are sensitive to designated group issues.



EIC has made a concerted effort to focus on the long-term, entrenched employment problems that have plagued the black community of Nova Scotia, both structurally and historically. Several initiatives in 1990-91 concentrated on the area that encompassed the three largest black communities in the province. Visible Minority Internship Program, a special EIC initiative designed to address the pressing employment needs of Nova Scotian visible minority students, was piloted in 1990-91. Thirty-two students were employed at 14 CECs in various support capacities for periods ranging from one to four months. Since the program is designed to assist Black Nova Scotian students, it will be run in 1991-92 under the name of Black Internship Program (BIP), with a budget of $120,000.

A New Partnership between Employment and Insurance

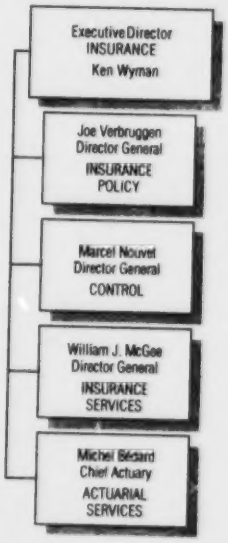
The first *Unemployment Insurance Act* received Royal Assent in 1940. Since then, the UI program has grown to become an integral part of the social safety net and, in terms of expenditures, the largest single labour market program in Canada.

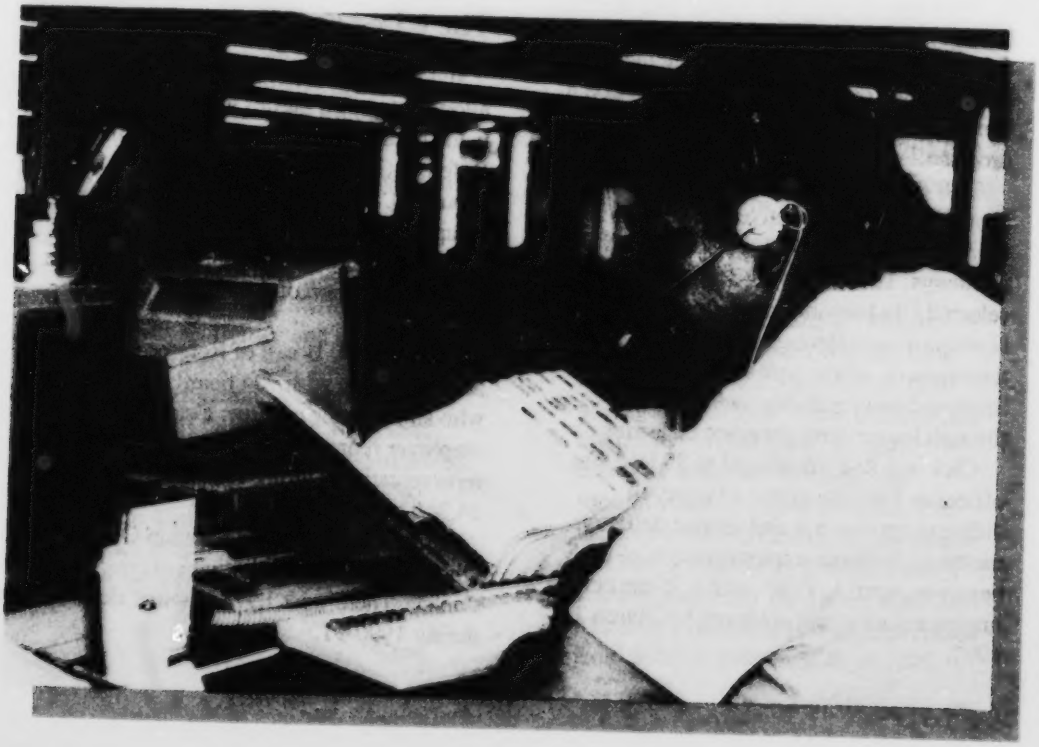
The UI program has, however, evolved over the years in response to changing needs. With the implementation of the Labour Force Development Strategy, 1990-91 marked a significant step in the evolution of UI, from a program originally concerned mainly with income replacement towards a program increasingly concerned with re-employment of UI claimants.

Legislative Changes

Bill C-21, the enabling legislation for LFDS, came into force in November 1990. Passage of the bill accomplished the following:

- eliminated the government contribution to the UI fund
- introduced a more generous and flexible approach to maternity, parental and sickness claims
- responded to Charter concerns by extending UI coverage to workers 65 years of age or more





Arturo Santos, an enquiry clerk at the Vancouver UI Telecentre. There are 28 UI Telecentres across Canada, where Canadians can make an immediate check on the status of UI claims — reflecting EIC's commitment to providing fast, efficient and accessible service to clients.

- provided for a permanent Variable Entrance Requirement to the UI program
- increased penalties for claimants who refuse a job, quit work voluntarily without just cause, or are fired.

The Bill also allows EIC to support more skills training and other measures to help claimants deal constructively with their employment problems. Before these changes were introduced, legislation did allow UI benefits to be paid to individuals engaged in training. *Bill C-21*, however, greatly expanded the scope of these provisions, allowing more claimants, in a wider variety of circumstances, to undertake training and other steps to improve their job prospects.

The Claimant Re-employment Strategy

The legislative changes to UI are supported by a comprehensive Claimant Re-employment Strategy (CRS) — a significant element of LFDS, based on a new partnership between Employment Services and the Insurance program.

CRS encourages Canada Employment Centres to take a proactive role in the delivery of services and programs to UI claimants. The strategy is designed to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer-term program measures.

CRS was first introduced at 35 lead site offices in 1989-90 to test a variety of different approaches and service delivery methods. National implementation of CRS began on April 1, 1990, with a 98 per cent implementation rate achieved by March 31, 1991.

Program Review

In 1990, CECs received almost 3.7 million initial and renewal applications for UI, 15 per cent more than in 1989. The increase was due to layoffs associated with the economic recession. More than 31.7 million benefit warrants were issued from regional computer centres as the value of benefit payments climbed 14 per cent to almost $13.2 billion.

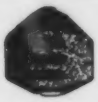
Bill C-21 and its accompanying regulatory amendments represented a considerable learning challenge to about 9,000 insurance staff across the country. Thanks to their efforts, a coordinated approach to staff training, and the provision of updated work instruments, the changes were put into effect without any major implementation problems.

The UI Appeal System

Based on the *UI Act*, the UI Appeal System allows interested parties to appeal decisions made by the Commission to the Boards of Referees (independent administrative tribunals). Board of Referee decisions can be appealed by interested parties, including the Commission, to the umpires (judges of the Trial Division of the Federal Court of Canada).

There are 99 Board of Referee Centres across Canada with 904 board members who sit in panels of three: a chairperson, an employer representative, and an employee representative. During 1990-91, there were 24,346 board decisions.

There are 16 umpires based in Ottawa who hear appeals as an itinerant court across Canada. There were 1,778 umpires' decisions during 1990-91.



Premium Reduction Program

Employers with qualified wage loss insurance programs can have their UI premiums reduced, but they must share this reduction with employees covered by the plan.

For calendar year 1990, employers received premium reductions totalling $481 million, up from $441 million in 1989. They employed close to 45 per cent of the insured workforce.

Investigations and Control

Investigation and Control activities protect the integrity of the UI Account by preventing, detecting and deterring abuse and fraud.

In 1990-91, 964,187 detection investigations were completed. These resulted in identifying 305,620 abuse-related overpayments totalling $153.4 million. In addition, as the *UI Act* provides for administrative penalties or prosecution in cases of international abuse, a total of 140,830 administrative penalties — worth $52.4 million — were imposed and 1,608 prosecutions launched.

Steps were taken throughout the year to further prevent and deter abuse and fraud. Employer administrative penalties were introduced which take into account previous offenses. Employers have the opportunity to disclose previous offenses and avoid the usual sanctions if they make the disclosure prior to an investigation. A campaign was also completed to raise public awareness about abuse and the likelihood of detection. A parallel information strategy was also completed to sensitize Commission staff to the existence of abuse and their role in protecting public funds.

The Social Insurance Number

In 1990-91, EIC issued 749,584 new Social Insurance Numbers (SIN), amended 94,566 existing records, and replaced 200,513 SIN cards.

The UI Account

Financial operations of the UI Account are recorded on a calendar year basis as stipulated in Section 2(1) of the *Unemployment Insurance Act, 1971.*

Benefit Payments

UI benefits totalled $13,189 million (gross) in 1990. This is $1,661 million more than the $11,528 million paid out in 1989. After adjusting for benefit overpayments, cancelled warrants and benefit repayments, the net benefits in 1990 amounted to $13,037 million. The factors that determine the amount of benefits paid are as follows:

- **number of claims**: in 1990, 3,261,000 claimants received benefits, up from 3,025,000 in 1989. The annual rate of unemployment increased from 7.5 per cent to 8.1 per cent.
- **average weekly benefit:** in 1990, the average weekly benefit was $231.18, a 7.1 per cent increase over the 1989 average of $215.88. Since benefit rates are related to claimants' insurable earnings, increases in wages and salaries result in higher benefits. The increase in the maximum weekly benefit to $384 in 1990 from $363 in 1989 is another reason for the higher benefits. Maximum insurable earnings increased from $605 in 1989 to $640 in 1990.

- **special benefits:** special benefits for interruption of work due to sickness, maternity, parental and adoption, together with the three-week payment at 65, increased to $1,132 million in 1990 from $1,120 million in 1989. Sickness benefits rose by $34 million to $390 million and maternity benefits increased by $83 million to $714 million.
- **fishing benefits:** fishing benefits totalled $263.7 million in 1990, compared to $269.6 million in 1989. This decrease was due to a decline in the number of claims for fishing benefits, from 36,440 in 1989 to 35,509 in 1990. This was partially offset by an increase in average weekly benefits, from $313.25 in 1989 to $329.55 in 1990.

Developmental Use of UI

UI funds can be used as income maintenance to support claimants on approved work sharing agreements, job creation projects and training courses. The latter two uses of UI funds can help claimants gain skills and work experience. Payments in 1990 were $502 million compared to $392 million in 1989.

Work Sharing benefits in 1990 increased to $61.7 million, up from $21.1 million in 1989. In 1990, 90,019 claimants were approved for work sharing, with an average weekly benefit of $74.35.

Job Creation benefits in 1990 amounted to $109.5 million. A total of 28,842 new claimants received average weekly benefits of $364.94.

Training benefits in 1990 amounted to $330.8 million, up from $269 million in 1989. The number of UI claimants who started training increased to 98,102 in 1990 from 94,765 in 1989. Average weekly benefits increased to $227.87 in 1990 from $211.89 in 1989.

Administrative Costs

Administrative costs of EIC are calculated on a fiscal year basis. Therefore, the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the amount for fiscal year and 3/12 of the amount for the previous fiscal year. Administrative costs, which include those of the Employment function, totalled $1,223.3 million in 1990. Approximately $8.5 million was recovered in 1990 for sharing the costs of maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards. Net administrative costs in 1990 were $1,214.7 million.

Premium Revenue

The Department of National Revenue, Taxation, collects UI premiums from employers and employees for the Commission under Part IV of the *UI Act*.

Estimated premium revenues to be collected each year are transferred to the Commission. The actual amount is determined when returns are processed the following year. Employer and employee premiums transferred to the Commission in 1990 amounted to $12,927 million, $2,558 million higher than in 1989.

The increase in transfers resulted from the following:

- an increase in the number of contributors to an estimated 13,463,000 in 1990, up from 13,188,000 in 1989
- an increase in average weekly insurable earnings, due to an increase in wages and salaries in general, and to an increase in the maximum weekly insurable earnings from $605 in 1989 to $640 in 1990
- an increase in the premium rate for employees from $1.95 to $2.25 per $100

insurable earnings, accompanied by an increase in the rate for employers from $2.75 to $3.15 per $100 of an employee's insurable earnings

Government Contributions

Under Sections 118 and 130(3) of the *UI Act*, the government shared part of the benefit costs of the UI program. Government contributions consisted of the costs of regionally extended benefits, extension benefits paid to claimants participating in job creation projects or undertaking training courses, and net benefits (benefits less premiums collected) paid to self-employed people in the fishing industry.

Balance of the UI Account

From January 1 to October 23, 1990, government contributions totalled $2,416 million, a decrease of $332 million from 1989 contributions of $2,748 million. Pursuant to *Bill C-21*, Sections 118 and 130(3) were repealed and government contributions terminated effective October 24, 1990.

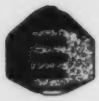
The 1990 operations resulted in an operating surplus of $1,318 million (including a net interest earned of $222 million), thereby creating a cumulative surplus of $2,431 million at the end of 1990.

Unemployment Insurance Benefits Paid — by Province

($000,000)

	1990	1989	1988
Newfoundland	848.1	823.8	751.8
Prince Edward Island	153.8	151.2	138.5
Nova Scotia	633.6	567.1	527.4
New Brunswick	668.7	628.5	609.4
Quebec	4,234.9	3,727.1	3,394.2
Ontario	3,419.2	2,469.8	2,370.1
Manitoba	388.1	380.3	358.6
Saskatchewan	300.7	315.7	302.5
Alberta	891.1	898.5	855.4
British Columbia	1,601.3	1,521.0	1,501.9
Yukon	23.9	22.3	20.8
Northwest Territories	22.5	20.3	19.4
Outside Canada	3.4	2.4	2.4
Canada (gross)*	13,189.4	11,528.0	10,852.4
Less overpayments, cancelled warrants	(109.7)	(120.5)	(102.8)
Less benefit repayments	(43.2)	(34.7)	(34.1)
Canada (net)	13,036.5	11,372.8	10,715.5

* Figures have been rounded and may not add to total.



Unemployment Insurance Benefits Paid — by Type

($000,000)

	1990	1989	1988
Regular	11,292.2	9,846.6	9,308.9
Sickness	390.4	356.5	325.2
Maternity	713.7	631.1	566.7
Parental	2.1	1.2	*
Adoption	5.3	4.8	4.7
Age 65	20.0	26.0	19.2
Fishing**	263.7	269.6	270.1
Training	330.8	269.0	238.2
Work sharing	61.7	21.1	16.8
Job creation	109.5	101.9	102.2
Canada (gross)* **	13,189.4	11,528.0	10,852.4
Less overpayments, cancelled warrants	(109.7)	(120.5)	(102.8)
Less benefit repayments	(43.2)	(34.7)	(34.1)
Canada (net)	13,036.5	11,372.8	10,715.5

* As the law was passed in 1989, no figures can be reported for 1988.

** Benefits to self-employed fishermen and -women are provided under Section 130 of the *UI Act*.. The *Act* also provides that the government assume the full cost for payment of these benefits.

*** Figures have been rounded and may not add to total.

Building a Consensus

Each year, millions of people enter Canada as visitors, students, temporary foreign workers, returning residents or immigrants wanting to build a future here. Canada's history and culture have been heavily influenced by immigration. And Canada continues to welcome newcomers from anywhere in the world without regard to ethnic, religious or racial background.

The immigration program is responsible for managing the flow of people into Canada — recruiting and selecting suitable candidates for immigration, admitting refugees, investigating immigration violations, adjudicating cases, and helping immigrants adapt to social, economic and cultural conditions in this country. The program operates in accordance with the policies set out in the government's immigration plan.

Extended Consultations

Immigration planning has traditionally been carried out on a yearly basis. However, in 1989, the Minister announced a more strategic approach to planning for the 1990s — the development of a five-year plan, to be monitored and updated on an ongoing basis.

The Minister also announced that this new approach would be based on much more extensive consultations than in the past. In previous years, consultations generally focused on provincial governments, and groups or individuals directly concerned with immigration.

Consultations in 1990 were extended to include a broad cross-section of Canadian society — recognizing that immigration decisions do, in fact, affect all sectors of society. Consultations included representatives from business, labour, education, the social service and health care fields, the media, lawyers, economists, environmentalists, those concerned with human rights, academics and researchers. Consultations with provincial governments were broadened as well.

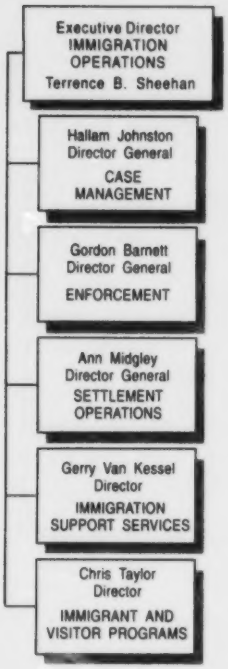
In another break from the past, the Minister held public consultation meetings in eight cities across Canada. Officials also held 20 regional meetings focusing on regional, local and community interests.

Support for Immigration

The consultations indicated a widespread understanding of the benefits of immigration and solid support for some increase in immigration over the next five years. This support, however, was generally tempered by three basic conditions:

- any increase in immigration should be moderate and carefully controlled — Canadians want to be assured that the immigration program is well managed,

Mike Watts, a counsellor at the Canada Immigration Centre (CIC) in Ottawa, formerly with the CIC in Niagara Falls. In January 1990, the Department launched the CIC = Service initiative, designed to standardize services at all CICs, and ensure the most efficient service possible for increasing numbers of immigration clients.



in accordance with clear national objectives

- the increase should maintain a reasonable balance between the three basic streams of the immigration program — family immigration, independent immigrants, and refugees — which correspond to the basic social, economic, and humanitarian objectives of the program
- immigration planning should include a stronger emphasis on immigrant integration — policies and programs designed to help immigrants adjust to Canadian society — and ensure they are given the same opportunities to participate fully in society as native-born Canadians

The Five-year Plan

Tabled by the Minister in October 1990, the Five-year Immigration Plan reflects these concerns. The plan provides for moderate growth in immigration from 213,600 in 1990 to 220,000 in 1991 and 250,000 in 1993.

A number of measures are included in the plan to preserve a balance among family migration, the protection of refugees and displaced persons, and the selection of independent immigrants for their contribution to Canada's economy. For example, the definition of family will be modified to focus on dependency and interdependency among family members. All parents will be admissible as family members, regardless of their age or the length of time the sponsor has lived in Canada.

Adult independent children will be excluded as family members and the current age 13 barrier for adopted children will be removed. Processing will be speeded up for spouses and children, and the "retirees" component will be eliminated.

In addition, the numbers of independent immigrants will be significantly increased over the five-year period. Immigration is an important source of highly skilled workers for Canadian business and industry. Under the 1991-95 Immigration Plan, the government will gradually increase the number and proportion of skilled workers, and a number of initiatives will make the program more responsive to national and regional labour market needs. Necessary regulatory changes related to these measures are being introduced throughout 1991.

Federal Immigrant Integration Strategy

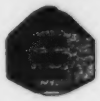
The Federal Immigrant Integration Strategy was announced in October 1990 as an integral part of the five-year plan. The strategy is supported by new directions in language training for immigrants, and strengthened settlement and integration programs.

The strategy will provide immigrants with a wide range of coordinated services to help them settle in their new communities and participate fully in Canadian society. New initiatives will be undertaken in cooperation with other federal departments, the provinces, municipalities, community agencies and other groups.

The strategy will also help immigrants understand the rights and responsibilities integral to Canadian citizenship. At the same time it will encourage Canadians to welcome newcomers, and stimulate a greater understanding of the diverse cultural backgrounds they bring to the country.

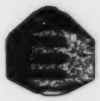
Federal-Provincial Cooperation

Immigration is an area of shared responsibility with the provinces. A number of provinces have expressed interest in negotiating or renegotiating agreements with the federal government in order to define



The 1991-1995 Immigration Plan

Component	Actual	Planned				
	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Family Class	**73,342**	80,000	100,000	95,000	85,000	85,000
Refugees						
□ Government-assisted refugees and members of designated classes (selected abroad)	**15,558**	13,000	13,000	13,000	13,000	13,000
□ Privately sponsored refugees and members of designated classes (selected abroad)	**19,792**	23,500	20,000	20,000	15,000	15,000
□ Refugees landed in Canada (after Jan.1/89)	**4,301**	10,000	25,000	25,000	25,000	25,000
Independent Immigrants						
□ principal applicants	**24,576**	20,000	21,500	22,500	29,000	29,000
□ spouses and other accompanying dependents	**28,953**	21,000	20,000	25,000	33,000	33,000
Assisted relatives						
□ principal applicants	**9,178**	7,000	7,000	8,500	11,500	11,500
□ spouses and other accompanying dependents	**16,164**	12,500	12,500	15,000	19,000	19,000
Business Immigrants						
□ principal applicants	**4,623**	7,000	7,000	6,500	5,000	5,000
□ spouses and other accompanying dependents	**13,636**	21,000	21,000	19,500	14,500	14,500
Retirees	**3,488**	5,000	3,000	0	0	0
Total	**213,611**	220,000	250,000	250,000	250,000	250,000



roles and responsibilities in the changing environment of the 1990s.

Federal-provincial agreements are currently in effect with seven provinces, the most recent one being signed in February 1991 with the province of Quebec. That agreement is consistent with previous agreements with Quebec and recognizes the challenge that province faces in integrating immigrants in a predominantly francophone society, within the North American milieu. Negotiations on agreements are proceeding with several other provinces.

Refugee Affairs

Canada expresses its concern for refugees by making large donations to the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) and other international relief organizations such as the Red Cross. As a member of the UNHCR executive committee, Canada contributes to the search for long-term solutions to refugee situations.

Canada also helps refugees through refugee resettlement in accordance with the annual refugee plan, which is included in the government's immigration plan. Developed in consultation with the UNHCR, the provinces and voluntary agencies, the plan outlines the number of refugees and humanitarian cases for which the government is prepared to be fully responsible.

In 1990, over 15,500 government-sponsored refugees and persons in refugee-like situations were resettled in Canada.

Private Sponsorships

More than 19,700 privately sponsored refugees were also settled in Canada in 1990. Under the private sponsorship program, private groups and organizations in Canada can sponsor refugees over and above the limit set for government-sponsored agencies. Since the program was introduced in 1978, more than 100,000 privately sponsored refugees have been admitted to Canada.

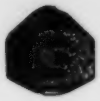
A comprehensive review of the program was launched in 1990. Over the years, a number of practices relating to the delivery of the program have developed which appear inconsistent with the program's original intent. As private sector groups are partners in the program, they have been invited to participate fully in the review and provide input for the design of an improved, rejuvenated program in 1991-92.

Designated Classes

Canada admits refugees in accordance with the 1951 United Nations Geneva Convention, which defines criteria for identifying refugees. In addition to those who meet the strict convention definition, Canada also admits people under designated classes who are in refugee-like situations. A number of changes were made with respect to designated classes in 1990-91 which reflect changing world conditions.

The **Indochinese Designated Class** was established for people who have fled Vietnam, Kampuchea and Laos, and have not become permanently resettled. The class was amended in 1990, in accordance with the Comprehensive Plan of Action approved at a UN conference in 1989. The class now applies only to Cambodians, Vietnamese or Laotians who entered countries of first asylum in South East Asia before established cut-off dates.

The **Political Prisoners and Oppressed Persons Class** is for people who would be considered refugees except that they are still within their countries of citizenship. Poland and Chile were removed from the list of applicable countries, so that the class now only applies to El Salvador and Guatemala.



The **Self-Exiled Persons Class**, which applied under certain conditions to people from the USSR and Eastern Europe, was cancelled in 1990 following changing conditions in those countries. Persons from the areas with a well-founded fear of persecution, however, remain eligible to apply for admission to Canada as Convention Refugees. Also, persons who had applied for admission to Canada under the *Designated Class Regulations*, or had been sponsored for admission prior to August 31, 1990, remain eligible to be accepted.

The Refugee Status Determination Process

A new refugee determination process was introduced in 1989. It comprised an initial "credible basis" hearing and, for those found to have a credible basis, a second full hearing.

Where the initial hearing results from a port-of-entry claim, the adjudicator may appoint legal counsel under the Designated Counsel Program to avoid delays in the process and to ensure that the rights of the individual are protected. Costs attributable to delivery of this program during 1990-91 total $11 million.

The United Nations High Commissioner for Refugees and refugee advocacy groups have been largely supportive of the system. The system has also withstood court challenges, although some Federal Court decisions have expanded the criteria used. However, after two years of operation, there is a need to review the way in which the system is working.

While arrivals have been relatively stable, the volume of claimants remains higher than originally anticipated, in part the result of a relatively low number of removals, and a relatively high acceptance rate (compared to other countries and to previous acceptance rates in Canada). There has recently been a significant drop in the acceptance rate of some countries, e.g. China and Eastern Europe generally, which has contributed to an overall reduction of the acceptance rate.

There have been productivity improvements at both stages of the process, as participants acquire a better understanding of the system. Efficiency measures designed to simplify and expedite processing, along with other management initiatives, have also helped to improve productivity.

Intake

The total intake for 1990 was 36,208 claims. This represents an increase over 1989 (20,268). Canada had 18,000 claims in 1986, 25,799 in 1987, and 35,000 in 1988.

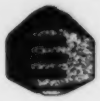
Processing

In the first six months, 12,352 inquiries were opened, or an average of 2,059 per month. In the final six months, 13,673 inquiries were opened for an average of 2,279 per month.

Approximately 95 per cent of credible basis (first-level) hearing applicants were referred to second level hearings for refugee determination.

Streamlining initiatives have been undertaken for first level processing including the Simplified Inquiry Process (SIP) and scheduling modifications. The system is expected to see a balance between intake and processing capacity in 1991.

The Simplified Inquiry Process (SIP) is a method of dealing with refugee claims at first level hearings on paper only. The claimant submits all the required information by mail and the case is reviewed on paper and sent to a full hearing. Only cases that are conceded on credible basis are dealt with in this manner, and claimants are not eligible if there are serious allegations of violations of the *Immigration Act* against them. By using this method, more resources can be dedicated to more serious violators of the *Immigration Act*.



Backlog Clearance Program

The Backlog Clearance Program was established in 1988 to deal with the large number of cases that had accumulated before the new determination process was introduced. The program budget is $91 million for program operations, and $57 million for settlement and language training. Expenditures to the end of March 1991 totalled approximately $65.1 million.

Administrative streamlining measures taken during the year included the implementation of paper screening which reduces the number of panel hearings and humanitarian interviews for cases with obvious credible basis or humanitarian considerations. Improvements were made to the scheduling of first level hearings and the computerized reporting of statistics and record maintenance.

As of the end of March 1991, more than half of the cases had been decided with an overall acceptance rate of 65 per cent.

Independent Immigration

Designated Occupations

Immigration has always been an important source of highly skilled workers for Canadian business and industry, particularly in occupations where the domestic supply of workers falls short of demand.

In October 1990, a number of planned initiatives to improve and streamline procedures for selecting skilled workers was proposed in the government's Annual Report to Parliament on Immigration.

A proposal to reactivate designated occupations was one of the initiatives. Under the proposed scheme, the selection process was to be modified to be more responsive to regional labour market needs and to ensure that qualified applicants would meet selection standards and be processed more quickly.

Late in 1990, the designated criteria were completed and in January 1991, the federal government initiated consultations with the provinces and the private sector to identify occupations for designation.

Under this new measure, provinces are given more influence over immigrant selection and employer interests are served by eliminating the need to obtain approval from a Canada Employment Centre in order to recruit applicants for jobs where there is clear evidence of shortages. Qualified applicants receive additional assessment points and are given higher priority over other cases.

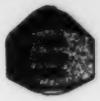
To date, three provinces have taken advantage of this measure: Ontario, British Columbia and Newfoundland. Their provincial designated lists were implemented as of May 15, 1991. Other provinces are expected to join in the near future.

Business Immigration

EIC's business immigration program continues to be an important element in the government's strategy to revitalize the Canadian economy. By attracting foreign business expertise, technology and investment capital, jobs are created for Canadians and Canada's international trade network is strengthened.

In 1990, 4,623 business immigrants (principal applicants) received landed immigrant status. This includes 3,024 entrepreneurs, 607 self-employed persons and 992 investors. Entrepreneurs and investors declared that they were transferring more than $435,307,000 to Canada.

Quebec, Ontario, and British Columbia were the three main destinations for business immigrants. These provinces accounted for



91 per cent of business immigration landings: 1,542 were destined to Quebec, 1,490 to British Columbia, and 1,182 to Ontario. The total movement of Business Immigrants to Canada, including dependents, was 18,259, or 8.54 per cent of the total immigration movement.

Entrepreneurs

Landed immigrants in the entrepreneurs category, who were admitted to Canada provided they eventually conform to certain terms and conditions, are monitored to obtain information on their business activities in Canada. This personal contact affords our immigration officials an opportunity to provide our business immigrant clients with counselling and information.

In many regions, provincial business immigration officials cooperate with EIC by either accompanying our immigration official on their monitoring visits or by providing EIC with information about their own visits. This avoids duplication of service, and reduces the number of instances where business immigrants are contacted by more than one level of government for similar information.

The computerized monitoring information system, used to track entrepreneurs from the time they are landed to the time they have complied with the terms and conditions of their admission, has been implemented in all regions and is working well. The program has been shared with the provinces of British Columbia and Ontario, and they have the capability of providing information to the system to create a shared data base.

As of March 31, 1991, more than 1,500 entrepreneurs were monitored and had their terms and conditions of admission removed. They created 7,683 full-time and 1,055 part-time jobs for Canadian residents other than themselves and their dependents, and they invested $241 million in their businesses.

An entrepreneur who does not establish a business venture will be encouraged to do so to avoid enforcement action for not fulfilling the terms and conditions of admission to Canada. Only three entrepreneurs were ordered deported for failing to comply with the terms and conditions of their admission.

Immigrant Investor Program

The Immigrant Investor Program is designed to attract qualified independent immigrants who will make investments in Canada. Between January 1986 and the end of 1990, 5,183 investors had subscribed approximately $1.1 billion through the program.

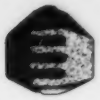
During 1990, visas were granted to 4,104 immigrants (including family members) to enter Canada under this program. This represents an 80 per cent increase over the 2,271 immigrant investor landings in 1989. On average, each principal immigrant investor who landed in 1990 transferred slightly more than $2 million to Canada. About 54 per cent of the investors originated in Hong Kong.

Regulations governing the program were revised, effective December 7, 1990, to increase the required investment holding period from three to five years, and to raise the minimum investment in most cases by $100,000. At the same time, Alberta was admitted to "preferred investment status" under the program.

Certain administrative aspects of the program were also adjusted. The amended regulations will provide for clearer and more effective control of the program, and enhance its positive impacts on Canada's economy.

Free Trade Business Persons

On January 1, 1989, EIC implemented Chapter 15 of the Canada-United States Free Trade Agreement, "Temporary Entry



for Business Persons." The chapter calls for quicker and easier temporary entry for citizens of Canada and the United States to the other country, and sets out four categories of business persons: Business Visitors, Professionals, Intra-Company Transferees, and Traders and Investors.

In the past year, new guidelines for the entry of service personnel into Canada under the After-Sales Service provision of the Business Visitor category were developed. The new guidelines resulted from close collaboration among officials from Employment and Immigration, the Department of External Affairs and International Trade, the Building and Construction Trades Department of the Canadian office of the AFL-CIO, and from the Canadian Federation of Labour.

The guidelines have been widely distributed and, in October 1990, were the focus of the first issue of the Business Immigration Directorate's newsletter, "Free Trade and business persons visiting Canada."

The immigration services of both countries co-chair the permanent Chapter 15 Working Group which oversees implementation and recommends additions to the coverage of the chapter. By February 1991, Canada and the United States had added 13 professions to the Professionals list (Schedule 2) in Chapter 15. There are now 59 professions or occupations in which a citizen may enter and temporarily work in the other country without the labour market being checked. A second set of additions to Chapter 15 of the Free Trade Agreement is currently being processed through each country's regulatory system.

In calendar year 1990, 3,284 Professionals, 1,596 Intra-Company Transferees, 41 Investors and 29 Traders were granted entry to Canada, under Chapter 15. The entry of Business Visitors is not counted.

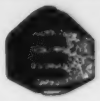
Immigrant Integration

For a newcomer to Canada, successful integration means the ability to contribute, free of barriers, to every dimension of Canadian life — economic, social, cultural, and political. Achieving this objective is a complex, ongoing process, involving accommodation and adjustment on the part of both newcomers and Canadians.

The Federal Immigrant Integration Strategy, announced as part of the Five-year Immigration Plan, will provide a wide range of programs and services in support of this process.

As a result of the Language and Orientation Initiative, immigrant orientation material was developed during the past year and is currently being distributed to immigrant-serving agencies and others who assist immigrants in their adaptation, settlement and integration into Canada. This material is in written and video format and provides a good basic description of the fundamentals of living in Canada and core Canadian values.

The information is presented in a way designed to encourage newcomers to discuss and reflect upon their life experiences and their expectations of Canada and to help them integrate into Canadian life. Two pieces of the written material are targeted to immigrants directly and two pieces are directed to immigrants through settlement professionals, second-language teachers or others who help immigrants in their settlement and integration. This material will be updated and augmented throughout the next year and additional material will be developed to assist Canadians in their understanding of the diverse cultures and heritages of newcomers.



Settlement Programs and Services

Immigrants and refugees can be helped to adapt to community life through a range of programs and services. These include transportation loans (particularly to refugees), financial support for indigent newcomers, support of community reception networks, special access to employment services and language training.

Transportation, Assistance and Admissibility Loans Program

Government-assisted and privately sponsored refugees are the most frequent users of this revolving fund. Prospective immigrants or refugees who do not have disposable assets to cover the transportation costs from their port of embarkation to their final destination in Canada are eligible. As well, persons overseas who are refugees or in a designated class are eligible to receive admissibility loans to cover the cost of medical examinations.

Loans may also be provided to assist newcomers entering the workforce by allowing them to purchase tools and pay for work-related examination fees.

Loans granted in 1990-91 totalled $16,740,219. Repayment of previous loans was $22,128,429. Loans to other than refugees are subject to interest. In 1990, interest was at the rate of 10.84 per cent and for 1991 at 10.61 per cent.

The priority system that was implemented in 1989-90 was removed in September 1990. A management review of the Transportation, Assistance and Admissibility Loans Program is under way to determine the best means of balancing loan repayments and loan issuance.

Adjustment Assistance Program

Indigent newcomers can receive financial assistance through the Adjustment Assistance Program (AAP) to help defray the cost of temporary accommodation and necessary clothing. Once newcomers are moved into permanent accommodation, AAP continues to help by covering the cost of furniture and recurring expenses such as rent, food and incidentals. This applies for a period of up to one year or until the recipient finds full-time employment, whichever comes first. AAP provided approximately $74.1 million to more than 10,000 indigent landed newcomers, principally refugees, in 1990-91.

Reception Houses

Under the Adjustment Assistance Program, temporary accommodation is provided to government-assisted refugees. Frequently, such temporary accommodations are purchased from community organizations that have reception houses. Reception houses provide initial temporary accommodation at room rates equal to, or lower than, those charged by hotels, and provide improved or expanded settlement services for the refugee occupants from any operating surplus. These houses provide a more holistic and communal environment than the equivalent hotel accommodation to enhance the newcomer's initial integration into Canadian society. In 1990-91, 16 reception houses operated throughout Canada.

Immigrant Settlement and Adaptation Program

Community-based voluntary non-governmental organizations are eligible for funding under the Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP) to help them deliver support services to newcomers. These services include reception and orientation, translation and interpretation, referral, para-professional counselling, general information and employment-related services. In 1990-91, more than 150 organizations

received funding of approximately $8.6 million to aid close to 160,000 people.

Under the Federal Immigrant Integration Strategy, funding will be available to pilot, at major entry points in Canada, reception services aimed at all new immigrants.

Host Program for Refugee Settlement

Community organizations can get funds to recruit and train volunteer host groups to act as a link between the community and government-assisted refugees. The host groups help refugees adapt by providing language reinforcement, community orientation and social support to newcomers. Funding allows community organizations to support a host group's activities and leads to greater community awareness of refugee needs. In 1990-91, 24 projects received approximately $1 million to help more than 1,000 refugees under the Host Program.

Under the Federal Immigrant Integration Strategy, the pilot Host Program was made permanent.

Settlement Language Program

Through the Settlement Language Program (SLP), funds are provided to community organizations in Canada to deliver language training to adult newcomers not immediately destined to the labour force. The priority target is immigrant women at home with family responsibilities. SLP provides transportation costs and on-site child supervision, if necessary, in order to ensure program access. Approximately $5.4 million was spent on 157 projects across Canada in 1990-91.

Funds are also provided abroad for the delivery of basic language training and cultural orientation to Canada-bound visa-ready immigrants awaiting final processing. In 1990-91, language and orientation training was delivered through the International Organization for Migration (IOM) in Rome, Vienna, Athens, Bangkok and Hong Kong. Employment and Immigration Canada hopes to expand this program into other world areas in 1991-92. Approximately $0.4 million was spent on SLP overseas.

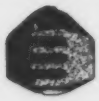
International Organization for Migration

Canada is a member state in the International Organization for Migration. Membership fees are based on a rate negotiated separately with each member state taking into consideration factors such as the country's level of development. Canada's annual membership fee is approximately $1 million. The IOM works in conjunction with governments, other international organizations and voluntary agencies to help ensure, throughout the world, the orderly migration of persons in need of international migration services. In cooperation with Canada, the IOM assists with the orderly movement of Canada-accepted Convention refugees and members of a designated class from their place of embarkation to their final destination in Canada. Immigrant travel to Canada is coordinated through Canada's transportation, assistance and admissibility loans program and the more recent Canada-IOM prepayment initiative.

Program and Service Improvements

CIC = Service

CIC = Service is the name adopted by an Immigration Working Group which assembled in January 1990 to standardize the operations of inland Canada Immigration Centres. The objective of this group was to fundamentally redesign and standardize the way we do business in order to achieve greater efficiency and effectiveness in our use of resources



and to regain control over client demand for immigration services.

CIC = Service has also become an attitude toward change which is becoming accepted by staff in the field, with enthusiasm. Their roles, responsibilities, and relationship with their clients are being redefined with full participation and involvement at all levels.

A systematic review of the operations in inland CICs had not been undertaken since the early 1970s. During that time, programs changed significantly, demands increased, delays increased, resources stabilized, services varied in quality, and no real standards of performance existed. Every aspect of our inland program delivery system, including work processes and procedures, structure and organization, resource allocations, technology, accommodation, training, and community relations, is now being examined.

Change has been recommended and is being implemented. The major impact of the changes will be felt most strongly over the next two years and will be publicly evident in the ways in which we do business in the future and in how we relate to our clients.

The initiatives being taken include:

- Shifting some of the responsibility of doing business from the CIC to the clients by an increased use of self-service. The quality of program information in publications is being improved and is designed to reduce requests for information from CICs. Tele-messaging and other automated and electronic response systems are being upgraded. Application forms are being redesigned and simplified to make them more user friendly.
- Shifting some of the functions from staff to technology by introducing microcomputer based systems, in addition to our Field Operations Support System. Such systems include automated letter generating, automated interview scheduling and automated case tracking and reporting.
- Decreasing our reliance on face-to-face interviews as a way of conducting business and turning to mail-in or drop-off applications to be processed on paper. This measure permits resource redeployment, more standardization of program procedures, and the monitoring of such procedures for consistency and effectiveness.
- Pushing operational decision-making lower down in the organization. This will be done by profiling categories of cases that can be handled expeditiously by junior staff on the basis of clearly defined decision criteria and simplified operating procedures. Resource utilization will become more efficient and decision-making more effective.
- Centralizing certain types of operations to achieve economies of scale, facilitate monitoring and allow for more efficient distribution of workload across the program delivery network.

Monitoring and Analysis

A monitoring and analysis function has been established within the Immigrant and Visitor Programs Branch, based on the experience of selected in-land offices involved in CIC = Service projects and the proposed standard procedures (currently under development).

The Monitoring and Analysis Division is monitoring CIC = Service projects to assess, in consultation with the regions, how the results achieved can be consistently integrated into improving in-land operations.

The division is at a formative stage in the development of quality of service, efficiency, and effectiveness indices. These indices are to be based upon the implementation of standardized procedures for all activities in offices across Canada.

Cost Recovery

EIC introduced Cost Recovery with the implementation of user fees on a few of its services in February 1986. The revenue collected on behalf of the government in fiscal 86/87 was $19 million.

A major expansion of the program, initiated in 1988, resulted in the implementation of fees for most of the services available to visitors and immigrants. Total revenue collected in 1990-91 was $52 million. With the changes most recently introduced, annual revenue is expected to increase to $146.5 million by 1993-94.

Cost recovery was introduced to shift some of the financial burden for immigration services from the Canadian taxpayers to the individual beneficiary of the service. Based on the revenue from cost recovery, the Commission (and other departments involved in delivering the immigration program) has obtained incremental resources to offset operating costs and to support initiatives for improving service.

The program operates within the context of Treasury Board cost recovery policies, the *Financial Administrative Act* and the Commission's own doctrine of fairness.

Enforcement and Control

Control Policy Directorate

Visitor visa exemptions for citizens of Kenya and Argentina were eliminated in August 1990. This step was taken in response to widespread abuse of Kenyan travel documents, and the rapid growth in the number of claims to refugee status by citizens of both countries.

Regulations concerning visa exemptions for persons on flights making "technical stopovers" in Canada were changed in April 1990, restricting exemptions to nationals of the country owning the carrier in question. This change followed a movement of more than 2,000 people using the technical stopover provisions to make refugee claims at Gander airport.

A two-year review of the new refugee determination system began in the fall of 1990, including an assessment of the system's performance with respect to control issues. Work on developing a new control strategy was also started, in response to systematic weaknesses identified during the review.

A preliminary study on the extent of illegal and unscrupulous activities by immigration consultants, and possible approaches to dealing with these activities, was completed in March. Following the study, the directorate began developing a series of proposals to address this problem.

Enforcement Program

The Program Delivery Branch was replaced by the Enforcement Branch, divided into five program areas responsible for all enforcement activities. The objectives of the Enforcement Program are to undertake the following:

- prevent the admission of people who may be harmful to the health, social or economic well-being of Canadian residents or to the national security of Canada
- detect and remove from Canada persons in contravention of the *Immigration Act*

- facilitate the entry of bonafide visitors and immigrants into Canada for the purpose of fostering trade and commerce, tourism, and cultural and scientific activities

The branch works closely with the Immigration and Refugee Board, the Department of External Affairs, Health and Welfare Canada, Revenue Canada/Customs and Excise, the Canadian Security Intelligence Service, and the RCMP.

Port of Entry Control

Cooperative pilot projects between Immigration and Customs aim to improve examination methodology. These projects are designed to develop new initiatives which would serve to facilitate returning Canadians and visitors entering the country, while maintaining the control responsibilities of our respective legislation. Three projects were designed and tested in 1990-91; two more were developed for implementation in 1991-92.

Investigations

During the year, this section developed a microcomputer-based data system of national scope to facilitate management and detailed analysis of the immigration investigation function.

Intelligence

At 21 selected sites around the world, control officials (diplomatic staff, immigration and policy officials and airline personnel) received presentations on the use of fraudulent documents.

Approximately 4,016 persons using fraudulent documents were intercepted by airline and EIC personnel before they arrived in Canada.

Removals

During the fiscal year 1990-91, there were 3,527 confirmed removals from Canada. These included persons subject to removal orders or departure notices. The Central Removals Units in Montreal, Mississauga and Vancouver coordinated the majority of these removals.

Case Management

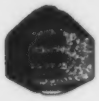
The *Immigration Act* empowers the Governor in Council to set aside some requirements of the *Act and Regulations*, such as the requirement to obtain an immigrant visa while outside of Canada. This provision allows for the granting of permanent residency status to persons who would otherwise be inadmissible when there are strong humanitarian, compassionate or public policy reasons for doing so.

Two-thirds of the requests for admission under this provision concern close family members of Canadian residents. The remainder concern independent applicants and refugees.

In 1990, approximately 70,000 Orders-in-Council were approved; 46,000 of these were for the waiver of the immigrant visa requirements.

Ministerial Correspondence

Many people write directly to the Minister or through a third party such as their lawyer or Member of Parliament to request status reports on cases in process or reviews of unfavourable case decisions. The level of this activity remained constant in 1990 with 8,206 representations being considered and completed.



Director General
ADJUDICATION
Jennifer Benimadhu

Adjudication

There are 135 adjudicators located in 18 centres across the country. This includes 69 adjudicators assigned to five offices devoted to processing the refugee claimants backlog. The objective of the Adjudication Branch is to ensure that immigration inquiries, hearings and detention reviews are held in accordance with the *Immigration Act* and *Regulations* and the principles of natural justice. The staff at headquarters administers the adjudication program by providing training, advice and guidance to adjudicators, monitoring the quality of decision-making and monitoring the utilization of resources.

Adjudicators conduct all inquiries and detention reviews pursuant to the *Immigration Act* and *Regulations*. Inquiries are conducted in an adversarial manner and are governed by the rules of natural justice. Ultimately, the adjudicator determines whether a person will be allowed to come to Canada, removed from Canada or issued a departure notice. In addition, the adjudicator must review regularly the detention of any person detained pursuant to the *Immigration Act*.

The adjudicator also presides at hearings relative to the refugee determination process. At these hearings, an adjudicator and a member of the Convention Refugee Determination Division (CRDD) of the Immigration and Refugee Board (IRB) determine whether a claim to refugee status should be forwarded to the CRDD for a full hearing.

The adjudicator is an independent decision-maker, and the decision made by the adjudicator has been characterized as quasi-judicial by the courts. Adjudicators' decisions can only be altered or overturned by a court of competent jurisdiction or by an adjudicator at an inquiry that has been reopened pursuant to the *Act*.

The Adjudication Branch has, since the amendments to the *Immigration Act* came into force on January 1, 1989, maintained operational statistics on a calendar-year basis as opposed to a fiscal-year basis. In 1990, adjudicators opened 31,066 inquiries and concluded 25,120. They conducted 4,153 detention reviews and received 33,579 refugee claims. In the first quarter of 1991, adjudicators opened 8,893 inquiries, concluded 9,598 inquiries, conducted 1,491 detention reviews and received 10,348 refugee claims.

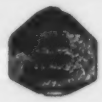
Foreign Operations

External Affairs and International Trade Canada (EAITC) delivers the immigration program abroad on behalf of EIC, at 65 missions with full processing facilities and 33 missions handling only visitor visas and student authorizations. Processing is handled primarily by 221 Canada-based visa officers. In 1990, missions abroad issued 181,421 immigrant and 710,441 student, temporary worker and visitor visas.

In 1990, historic changes in Eastern Europe and Southeast Asia and elsewhere made refugee-producing situations unpredictable. Despite these changes, Canada resettled 18,944 privately sponsored and 12,522 government assisted refugees, as well as 3,277 persons accepted under special humanitarian measures.

Eastern Europe

Following political changes in Eastern Europe, the region struggled to cope with serious inflation, rising unemployment, increased nationalism and — particularly in the Soviet Union and Yugoslavia — inter-ethnic tension. In 1990, 107,540 visitor visas were issued in



the region, an increase of 13 per cent over 1989. The increase reflects the fact that travel restrictions in the area have been relaxed or eliminated.

Independent immigrant processing was introduced throughout the region on September 1, 1990, and visa sections opened in the Prague and Bucharest embassies. In 1990, 25,947 East Europeans emigrated to Canada, 11,473 of these processed through Canadian missions in the area. Interest in immigration to Canada is expected to remain high.

Western Europe

Western Europe continues to be a major source of immigrants, many of whom have valuable skills required for Canada's economic development. In 1990, missions in the region issued 37,944 immigrant visas and 79,988 visas to tourists, students and temporary workers.

Business immigration remained a high priority in 1990. Promotional activities attracted more than $450 million dollars from entrepreneurs, which will lead to the creation or retention of 1,141 jobs in Canada.

The new Canada-Quebec Immigration Accord will have a major impact in the area, as Quebec has designated Belgium and France as priority source countries for francophone immigrants. Additional locally engaged staff will be assigned to the Paris embassy to process anticipated growth in Quebec-destined immigrants.

Western Europe is a transit point for many improperly documented passengers travelling to Canada. To address this problem, Immigration Control Officers assigned to missions in London, Paris, Rome, Bonn, Brussels and The Hague, coordinated training programs for airline staff and supported EIC enforcement activities.

There is a growing awareness in Western Europe that the uncontrolled movement of large numbers of economic migrants could be destabilizing. At the same time, countries in the European Community are working towards the removal of internal border controls and standardizing immigration procedures. As a result, we are likely to see multi-lateral approaches, such as the Dublin Convention, to address refugee protection and the granting of asylum in signatory countries.

Canada monitors and participates in this process, promoting international cooperation in addressing migration issues. This aspect of Canada's bi-lateral relations with Western European countries will remain a top priority for staff in the region.

At the same time, Canada remains committed to assisting refugees who need protection, when resettlement in Canada is a viable option. In 1990, Canada accepted 13,442 refugees and designated class members at missions in Western Europe.

Latin America and the Caribbean

Immigration from Latin America and the Caribbean increased by 12 per cent over 1989. A total of 28,208 persons from the area were landed in Canada in 1990. The majority were from the highest priority categories. Much of the increase was directly related to an expansion of the Family Class in mid-1988.

More than 6,000 Latin Americans, almost all from Central America, migrated to Canada in 1990 as Convention refugees or under the Political Prisoners and Oppressed Persons Designated Class. There was also an increase in temporary visas issued. More than 122,000 visitor visas were issued, compared to 96,000 in 1989; more than 15,000 of these were for temporary travel through Canada. In addition, 3,063 student authorizations and 16,076 employment authorizations were

granted, including 12,510 under the Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers programs.

Asia/Pacific Region

The Asia/Pacific region continued to be the largest source of new immigrants, providing 88,000 immigrants — 44 per cent of total immigration during 1990. Hong Kong, the Philippines, India, Vietnam and China remain among the top 10 source countries.

The largest component remained family reunification cases, although significant numbers of refugees, selected workers and entrepreneurs were also accepted. The entrepreneurs arriving in Canada were committed to creating or retaining a total of 6,500 jobs and transferring more than $1.6 billion to this country.

In Asia, the majority of refugees accepted — more than 6,500 — were Indochinese applicants, whose selection is governed by the Comprehensive Plan of Action. In November, the International Organization of Migration was contracted to provide language training for refugees selected by missions in Bangkok and Hong Kong.

A total of 180,000 visas were issued to visitors, students and temporary workers, a nine per cent increase over 1989. Canada's missions in Hong Kong, New Delhi and Seoul issued 62 per cent of this total.

Africa and the Middle East

There were 37,921 immigrants, including 648 entrepreneurs and investors, from African and Middle Eastern countries in 1990. This is an increase of 23 per cent over 1989, and represents 17.9 per cent of total immigration to Canada. In addition, 45,178 visitor, student and employment visas were issued.

The Gulf War, many smaller conflicts and upheavals, and natural disasters such as drought and famine continued to displace large numbers of people. There were 7,479 immigrants landed in Canada as Convention refugees or members of designated classes. Another 10,894 immigrant visas were issued to Lebanese applicants. More than half of these were issued by a temporary office established in Nicosia in April 1989 to deal with Lebanese fleeing the violence in their homeland.

Canada is the only country that implemented special measures in response to the plight of Lebanese. Fortunately, the need for these special measures declined with an increase in stability in Lebanon by the end of 1990.

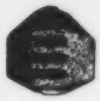
United States

During 1990, a computer assisted immigration processing system was introduced at all 11 visa offices in the United States. Providing improved case management and automated visa issuing procedures, the system enhances the quality of service offered at these posts.

United States citizens do not need visas to visit Canada. However, many nationals of other countries decide to visit Canada after entering the United States. In 1990, 153,852 visitor visas were issued, an increase of 24 per cent over 1989.

Immigrant visas were issued to 16,074 people, slightly less than in 1989. While many of the applicants are citizens or permanent residents of the United States, a significant number are third country nationals who, while temporarily in Canada or the United States, decide to apply at a visa office in the United States rather than in their country of origin. This trend is due largely to a recent court decision which ruled that applicants may apply at any visa office in the world.

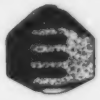
Provisions of the Canada-U.S. Free Trade Agreement facilitating temporary entry of



Canadian and United States business persons have been well received in both countries. After negotiations in 1990 involving External Affairs and International Trade Canada, EIC and United States officials, the number of professionals covered by these provisions was increased.

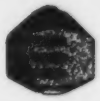
Intended destination of immigrants — 1988 -1990

	Calendar Year		
	1988	1989	1990
Region			
Newfoundland	410	468	**546**
Nova Scotia	1,302	1,474	**1,563**
New Brunswick	682	905	**841**
Prince Edward Island	153	159	**174**
Quebec	25,871	34,195	**40,677**
Ontario	89,156	104,892	**113,154**
Manitoba	5,019	6,144	**6,624**
Saskatchewan	2,226	2,162	**2,356**
Alberta	14,080	16,222	**18,899**
British Columbia	23,245	25,354	**28,617**
Yukon/Northwest Territories	145	200	**158**
Not stated	0	0	**2**
Total—Canada	162,289	192,175	**213,611**



Principal countries of last permanent residence of immigrants coming to Canada — 1988 - 1990

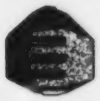
Country	Calendar Year 1988	1989	1990
Europe			
Britain	9,182	8,422	**8,051**
Portugal (includes the Azores & Madeira)	6,472	8,190	**7,916**
Italy	861	1,036	**910**
France	2,593	2,884	**2,587**
Netherlands	821	824	**619**
German Fed. Rep.	1,699	2,025	**1,620**
U.S.S.R.	627	1,602	**2,359**
Poland	9,234	15,994	**16,552**
Czechoslovakia	866	1,092	**1,354**
Greece	579	771	**533**
Others	7,798	9,287	**9,235**
Total	40,732	52,127	**51,736**
Africa			
South Africa, Rep. of	1,673	1,558	**1,081**
Egypt	1,076	1,557	**2,362**
Tanzania	460	607	**689**
Kenya	1,328	1,566	**1,118**
Morocco	738	1,093	**1,341**
Zimbabwe	145	206	**124**
Others	4,004	5,627	**6,725**
Total	9,424	12,214	**13,440**
Asia			
Vietnam	6,240	9,450	**9,074**
Hong Kong	23,293	19,933	**29,029**
China	2,789	4,434	**7,972**
India	10,425	8,821	**10,622**
Philippines	8,321	11,398	**12,042**
Laos	846	681	**585**
Kampuchea	1,548	2,045	**768**
Israel	1,438	1,741	**1,649**
Lebanon	3,164	6,190	**12,458**
Iran	3,707	3,807	**3,460**
Others	19,597	24,871	**23,702**
Total	81,368	93,371	**111,361**



continued

Principal countries of last permanent residence of immigrants coming to Canada — 1988-1990

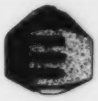
Country	Calendar Year		
	1988	1989	1990
Australasia			
Australia	518	626	689
New Zealand	212	264	281
Others	15	4	13
Total	745	894	983
North & Central America			
U.S.A.	6,544	6,936	6,069
Mexico	927	1,012	1,222
El Salvador	2,714	2,857	4,290
Guatemala	690	786	1,019
Nicaragua	984	686	681
Others	369	539	568
Total	12,228	12,816	13,849
Caribbean			
Jamaica	3,925	3,898	4,886
Haiti	1,815	2,371	2,355
Trinidad-Tobago	2,232	3,070	2,851
Barbados	316	310	335
Others	1,160	1,264	1,262
Total	9,448	10,913	11,689
South America			
Guyana	2,877	3,168	2,714
Chile	955	1,006	1,290
Argentina	434	602	850
Peru	1,278	1,766	1,390
Colombia	369	455	620
Others	1,350	1,696	2,030
Total	7,263	8,693	8,894
Oceania			
Fiji	565	744	1,160
Mauritius	478	357	372
Others	38	46	127
Total	1,081	1,147	1,659
Not stated	0	0	0
Grand total	162,289	192,175	213,611



Immigration by intended occupational group — 1988 - 1990

	Calendar Year		
	1988	1989	1990
Destined for the labour force			
Entrepreneurs	2,962	3,275	**2,992**
Investors	257	543	**984**
Managerial, administrative	7,223	7,187	**7,094**
Natural sciences, engineering & mathematics	6,049	6,580	**7,176**
Social sciences and related	1,066	1,090	**1,200**
Religion	349	393	**343**
Teaching	1,638	2,256	**2,625**
Medicine and health	3,078	3,839	**3,958**
Artistic, literary, performing arts	1,386	1,726	**1,719**
Sport and recreation	114	149	**140**
Clerical	9,548	10,093	**9,196**
Sales	3,763	4,328	**4,310**
Service	5,230	7,211	**7,761**
Farming, horticultural and animal husbandry	2,027	2,323	**2,285**
Fishing, hunting, trapping	249	161	**105**
Forestry and logging	16	32	**21**
Mining and quarrying including gas and oil	49	72	**94**
Processing	937	1,367	**1,254**
Machining	2,078	2,856	**2,644**
Fabricating, assembling and repairing	7,856	10,542	**10,529**
Construction	3,287	5,105	**5,729**
Transport equipment operating	931	1,428	**1,282**
Material handling	369	472	**537**
Other crafts and equipment operating	477	566	**623**
Others	15,599	24,652	**39,211**
Not stated	6	71	**4**
Total workers	76,544	98,317	**113,816**
Not destined for the labour force			
Spouse*	21,514	22,776	**22,897**
Children	15,746	18,105	**18,090**
Students	36,711	41,392	**46,242**
Dependents other than children	11,774	11,585	**12,566**
Total non-workers	85,745	93,858	**99,795**
Grand total	162,289	192,175	**213,611**

* Fiancés(ées) included with spouse, under legislation



Where immigrants came from — 1988 - 1990
(by continent of last permanent residence)

	Calendar Year		
	1988	1989	1990
Region			
Europe	40,732	52,127	**51,736**
Africa	9,424	12,214	**13,440**
Asia	81,368	93,371	**111,361**
Australasia	745	894	**983**
North and Central America	12,228	12,816	**13,849**
Caribbean	9,448	10,913	**11,689**
South America	7,263	8,693	**8,894**
Oceania	1,081	1,147	**1,659**
Not stated	0	0	**0**
Total	162,289	192,175	**213,611**

Employment and Student Authorizations issued — 1990

Employment Authorizations	**210,381**
Student Authorizations	**103,793***

* Includes 18,570 employment authorizations issued to persons in the refugee backlog eligible for work

Corporate Services

Managing Change Together

The development of new partnerships — and new forms of partnerships — between EIC, its clients, and its stakeholders, represents a significant challenge for all EIC staff. Together with major legislative and regulatory changes in all areas of EIC operations — labour market programs, unemployment insurance, and immigration — these partnerships affect the way EIC staff go about their jobs. In some cases, the changes involved will, over time, fundamentally alter the way EIC does business.

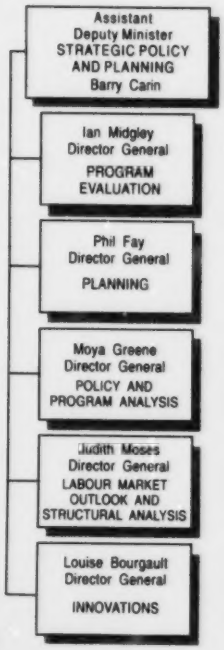
To manage change effectively, it will be important to build and strengthen partnerships *within* EIC — between managers and their staff, between different divisions and branches, and between national headquarters and regional offices. Managing change means managing change together.

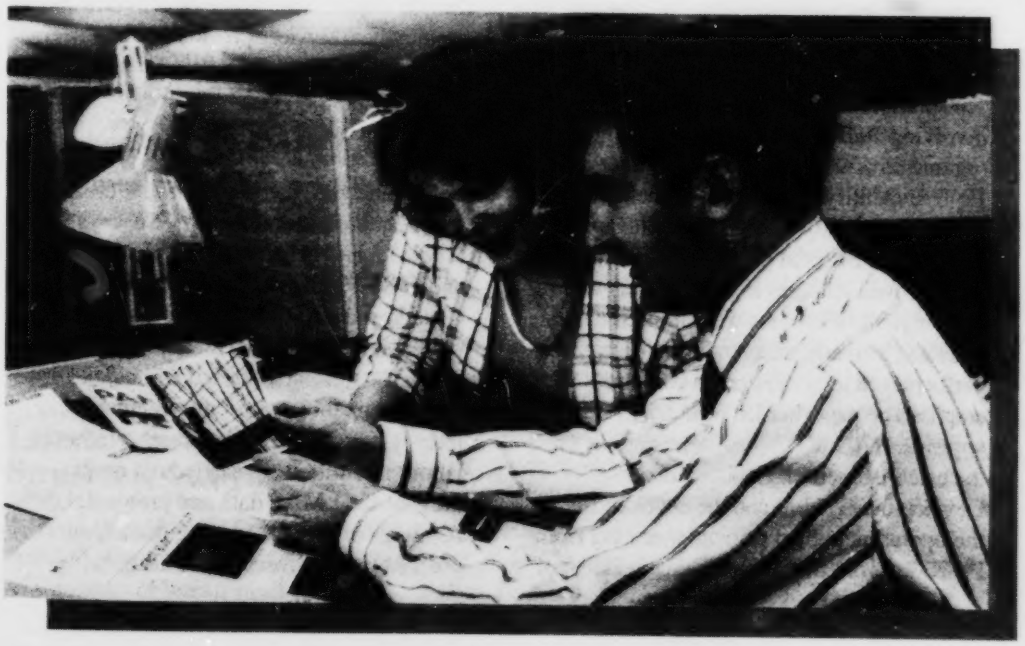
Throughout 1990-91, staff demonstrated how critical internal partnerships are to achieving EIC's objectives by efficiently coordinating the complex activities required.

Strategic Policy and Planning

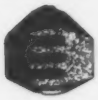
Strategic Policy and Planning (SPP) is responsible for research and policy analysis to ensure that labour market and income-related policies and programs are developed and implemented in harmony with national economic and social goals.

SPP also plays an active role in the affairs of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). In 1990-91, SPP co-sponsored an international conference on technology and the economy, participated in the meeting of OECD ministers of education, and contributed to policy initiatives proposed





Sandy Beeman and Randi Saunders plan the layout for an issue of Panorama, EIC's internal newspaper distributed to all employees. EIC recognizes that good internal communications are essential for building strong partnerships between staff at all levels, in all parts of the country.



by the Employment, Labour and Social Affairs Committee. SPP is currently involved in laying the groundwork for a meeting of employment ministers in January 1992.

LFDS Implementation

Much of SPP's activities in 1990-91 focused on issues related to the implementation of the Labour Force Development Strategy, particularly the consultations involving the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC). SPP managed the consultation process itself, including special arrangements made to ensure that women, the aboriginal, the disabled and visible minority groups could participate effectively.

SPP worked with Employment to integrate the CLMPC Phase I recommendations on training and human resources development into EIC's programs and the government's arrangements with the provinces. SPP also analyzed the policy and operational implications of the CLMPC Phase II report, and undertook the steps necessary to establish the Canadian Labour Force Development Board as recommended in that report.

A number of internal planning workshops involving staff from all parts of the organization were held in the summer of 1990 to identify the internal capacities and practices that EIC would require to support the work of external boards at all levels.

Approved changes to the Planning and Accountability Process were implemented, including increased decentralization, improved performance measures and a continued emphasis on paper burden reduction. With approval of CLMPC recommendations on the establishment of Labour Force Development Boards and the development of the operating budget principles arising from PS 2000, work began on a further review of the planning process to incorporate these issues.

UI Issues

Unemployment Insurance (UI) regional boundaries were redefined, with the new regions taking effect on November 18, 1990. The effects on the workforce of the fixed 14-week entrance requirements for unemployment insurance, in effect from January 7 until November 17, 1990 were monitored and indicated that significant numbers of people were able to find the additional weeks of insured employment necessary to qualify for UI. Monitoring of the impact of changes to UI under *Bill C-21* will start in 1991-92 as program data becomes available.

A major initiative to examine the working of the UI program began in 1990-91 with the development of the Survey of ex-UI Claimants. This survey involved gathering information from people who received benefits in the previous year-and-a-half in order to look at the job experiences, training activities and employment services provided to UI claimants.

Labour Market Studies

SPP analyzed the 1986, 1987, 1988 and 1989 Labour Market Activity Surveys (LMAS), and began analysis of the 1986-87 and 1988-89 longitudinal surveys. Statistics Canada and EIC also updated a series of publications on LMAS results.

Studies relating to the labour market activities of social assistance recipients, inter-regional migration and inter-industry labour mobility were carried out on the basis of the LMAS data and provincial data. Analyses of various training participants' profiles were also completed using the

longitudinal Canadian Jobs Strategy and the UI administrative data bases.

In cooperation with Employment, SPP finalized the development and production of a guide to small area data from various federal and provincial government sources. The development and production of this reference tool has been overseen by a steering committee of representatives from the Canadian Association of Single Industry Towns, the Canadian Federation of Independent Business, the Federation of Canadian Municipalities, and the Industrial Developers Association of Canada. SPP also conducted research and policy-related studies on labour market adjustment issues.

SPP and Employment participated in the Agriculture Canada policy review in the context of the implementation of the Canada-U.S. Free Trade Agreement and General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) negotiations. This contribution has been achieved through membership on the Farm Finance and Management Task Force and Competitiveness Task Force put in place by Agriculture Canada.

SPP initiated an in-depth examination of EIC training activity. Its purpose is to provide an assessment of the scope of EIC training, intensity and achievements, and to identify future policy and program opportunities. The study will examine issues such as who is getting trained, in what skill/occupation, at what type of institution, how the training is arranged, and the outcomes of training. Preliminary results will be available early in 1992, and final results are expected in the summer of 1992.

Labour Market Outlook and Structural Analysis

The Labour Market Outlook and Structural Analysis Branch completed and participated in a number of labour market studies and projects during the last fiscal year. It laid the basis for a new generation of sectoral and occupational human resource planning policies and the development, for 1991-1992, of a seed fund program for sectoral human resource planning. To improve the quality of human resource planning efforts, liaison and communications were strengthened with the private sector, educators, agencies, other federal government departments, and provincial governments.

Human resource studies were either in process or initiated during the year in several industrial sectors, including automotive parts manufacturing, commercial printing, horticulture, software, marine transport, and mining. Studies of the aircraft maintenance and food services industries were completed. Several other industries were in a pre-study phase, including oil and gas, broadcasting, pulp and paper, environmental industries, and wood products. Discussion on follow-up activities to the aircraft maintenance and automotive parts manufacturing human resource studies is now under way. Follow-up activities continue with the Canadian trucking, textiles and automotive repair and service industries.

The third edition of our career counselling document, *Job Futures*, was released in December 1990. *Job Futures* provides counsellors, students, and those contemplating career changes, with current and projected occupational and education information to assist them in this crucial exercise.

The demographic, education and occupational/industrial projection models were converted to a cost-effective and user-friendly PC environment, facilitating a more general use of these detailed models by both the private and public sectors in environmental scanning and policy-setting exercises.

In conjunction with the Canadian Hospital Association, a study called *The Impact of*

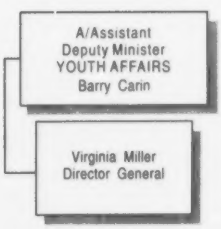
Technological Change on Human Resources in Health Care, was completed. The study also initiated plans for a major conference dealing with demand and supply issues identified in the study. A conference was held in September in conjunction with the Canadian Council of Professional Engineers, as follow-up to the occupational study, completed in 1990, on the future supply and demand for engineers.

Work was completed on an updated Planning Environment Assessment Document (PEAD), outlining the major factors currently impacting on the labour market. It was made available for public distribution in the spring of 1991.

Research and Evaluation

SPP's internal research information bases continued to be augmented and enhanced, and new computer software was developed to facilitate the extraction and use of selected research information.

Evaluations of Canadian Jobs Strategy programs, including Skill Shortages, Community Futures and Innovations, were completed during the year. They confirmed the effectiveness of existing programs and identified opportunities to improve the Labour Force Development Strategy. The effectiveness of service delivery through the Outreach Program and CECs on Campus was also reviewed and new initiatives will be developed as a result. An Evaluation of Entrepreneur and Self-Employed Business Immigrants was also completed.



The Research Option of the Innovations Program was consolidated in SPP. The goal of the Innovations Program is to provide an instrument enabling the government to gain and analyze information about the feasibility, acceptability, effectiveness and efficiency of alternative approaches to significant labour market issues, through well designed tests and experiments. The knowledge gained can be used by governments and the private sector as a basis for decisions related to policy and program development, thus increasing the likelihood of an efficient use of available resources.

The use of experimental methodologies in social policy research is not prevalent in Canada. Thus, the Innovations Program has already attracted considerable interest in the academic community and in social policy circles.

A distinctive element of the management of the Research Option is the existence of the National Innovations Advisory Committee (NIAC) composed of eminent social scientists, academic researchers and other members from business, labour, and other levels of government. The committee advises the Minister of Employment and Immigration on research priorities and on current research projects.

In consultation with these various advisors, the program has undertaken the development of research designs which will be implemented in experimental projects during fiscal year 1991-92. These projects will test alternative solutions in several areas, including the labour market participation of welfare recipients, training of workers in the workplace, improvement in school retention, and re-employment of UI recipients.

Youth Affairs

The Minister of State for Youth fulfils a broad advisory and coordinating role with respect to youth issues across the federal government. Youth employment ranks as one of the most important of those issues.

The Youth Affairs branch of EIC assists the Minister in fulfilling his responsibilities. Youth Affairs maintains close liaison with

other federal and provincial departments concerned with youth issues, as well as a network of youth and youth-serving organizations. This ensures that youth issues are taken into account in all aspects of government policy making and programming.

In 1990-91, the five-year $296.4 million Stay-in-School initiative focused attention on *prevention* rather than rehabilitation — targeting young people still in school, and encouraging greater public awareness of the importance of education and training in today's workplace. Efforts to mobilize community action and coalitions among stakeholders met with considerable success, with private sector sponsors supporting a variety of initiatives, new partnerships with other levels of government, and close cooperation with other federal departments.

The Stay-in-School message was incorporated into Lakehead University's Canada Sea-to-Sea project during which 36 voyageurs re-enacted, as part of a four-year project, Sir Alexander Mackenzie's crossing of Canada from the Atlantic to the Pacific oceans. Student voyageurs visited more than 300 schools in 50 different communities to offer elementary and secondary school students a modern-day message to stay in school.

Finance and Administration

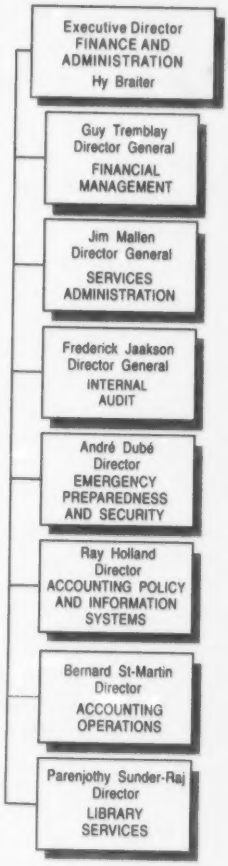
Financial Services

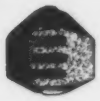
Financial Services is responsible for providing cost-effective financial support to programs and operations management and for ensuring that EIC's assets, liabilities, revenues and expenditures are accurately controlled and managed.

With the introduction of Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA), a Memorandum of Understanding was signed with the Treasury Board in July 1988. This established the authorities and accountabilities which governed the relationship between EIC and the Treasury Board for the three fiscal years ending March 31, 1991. Our annual performance is reported to the Treasury Board through the Annual Management Report (AMR) which is coordinated and produced by the Financial Management Division. The 1990-91 AMR is the final report under the current Memorandum of Understanding.

Financial Services, in cooperation with the program areas, is responsible for various important initiatives:

- Initiatives Affecting Local Offices — a valuable communication link produced to assist regions in determining what initiatives will impact upon them over the next three fiscal years





- private collection agencies (PCAs) — the increased use of PCAs to collect immigration loans has resulted in a $4.1 million additional recovery for 1990-91
- the development of the new Employment Program Structure and Operational Plan Framework — which integrates both CJS and Employment Services, in light of the CLMPC recommendations on implementing LFDS
- several major Treasury Board submissions which had a major impact on EIC's operations; one resulted in the approval of 191 person-years to address the increasing number of UI claims due to the economic recession, while another secured approval for a five-year planning horizon for immigration to Canada

In addition, in 1990-91, Financial Services was instrumental in developing and implementing new EIC systems and system enhancements that promote increased efficiency and improved service. The following initiatives were particularly significant:

- development of an integrated on-line overpayment system which will provide front-line staff with accurate up-to-date information to assist in discussions with clients concerning amounts which may be owing to EIC
- an on-line, real-time accounts receivable system for the Immigration Loans program which will assist EIC in its dealings with Immigration clients
- in response to PS 2000, a complete review of all financial delegations of authority, with the view to delegating authority to the most appropriate levels within the organization
- a Contribution Forecasting System which provides local office managers with a tool for monitoring planned expenditures, ensuring an early warning/identification of potential budget surpluses and/or deficits

Services Administration

Services Administration provides essential administrative services in the areas of facilities, materiel, telecommunications and recorded information to support EIC programs and services. Services Administration is also responsible for promoting efficient administrative practices through advice, guidance and training, and for developing and maintaining policies and procedures to ensure effective administrative management.

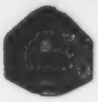
In 1990-91, our continued commitment to quality of service and collaboration with other sectors was reflected in the following initiatives:

LFDS Initiative

Services Administration provided full support to the Labour Force Development Strategy through the development of a national strategy to upgrade local offices, including the acquisition of ergonomic workstations, site preparation for automated devices, and accommodation improvements to CECs to satisfy new LFDS/Claimant Re-employment Strategy requirements.

Local Office Accommodation

EIC obtained Public Works Canada's approval of the fit-up standards which are now in use. These standards will further assist EIC in continuing to maintain the level of service and quality of office accommodation required to support the delivery of services to clients.



CAS Training Course

A 10-day training course was developed, and delivery commenced, to provide new Chiefs of Administrative Services in CEC/CIC offices with an overview of administration, personnel and finance. Classroom and case-study materials familiarize participants with their roles as the chief office administrator and member of the office management team.

Automated Systems

Implementation began of the Computerized Stock Inventory Control System (CSICS), an on-line system which allows CECs/CICs to requisition EIC forms and publications stocked at EIC's warehouse. CSICS has reduced paper burden and provides an immediate response to an order.

A Computer Assisted Records Management (CARM) system was developed at national headquarters to automate the functions associated with Recorded Information Management.

A pilot project was initiated at national headquarters in 1990-91 to test the use of coded labels and an electronic scan reader for taking inventory of movable assets. Implementation of this feature to the Movable Assets Inventory System (MAIS) will continue in 1991-92.

PS 2000

Consistent with the principles of the PS 2000 Task Force recommendations, EIC negotiated increased delegation for additional Local Purchase Order authority to $2,500 for goods and services from Supply and Services Canada, as well as increased authority for tenant services from Public Works Canada. These new authorities will provide EIC with increased flexibility in the management of its operations.

Library

The national headquarters Library's integrated automated system became fully operational in 1990-91. The system provides EIC employees with enhanced and efficient access to information resources. The on-line bibliographical database expanded with the addition of periodical holdings, specialized collection in government documents, and new acquisitions.

Users from outside EIC have access to the Library's resources through networks in which the Library participates. EIC manuals and publications are available to the public for consultation on site.

In 1990-91, the Library loaned 23,821 items to clients, handled 6,497 reference inquiries, conducted 1,617 searches on external databases, and routed 8,550 periodicals to EIC staff.

Emergency Preparedness and Security

The Emergency Preparedness and Security Directorate's mandate is to plan, develop and organize emergency preparedness and security programs to meet EIC's operational requirements, in accordance with policy and standards established by central agencies. Emergency Preparedness' main function is to ensure that EIC has plans in place to respond to any civil emergency contingencies that are within or related to the responsibilities of the Department/Commission.

In 1990-91, EIC participated at the national, local and regional levels in the Government response to the Gulf Crisis. EIC also took part in EXERCISE CANATEX 90, a national exercise to test the government's ability to respond to an international emergency.

National headquarters Security is accountabla for implementation of all the requirements of the Government of Canada Security Policy within EIC. As a result of the issue of a revised Treasury Board Security Manual in 1990-91, national headquarters Security updated policies, procedures and standards in the areas of physical security, information security, information technology security and personnel security. In cooperation with Staff Relations, guidelines were streamlined for the reporting of security incidents. Employees were provided with a booklet on personal security and responding to threats and violence.

The directorate manages and coordinates a number of security services and operations. In 1990-91, the personnel security screening unit continued to provide reliability checks and security clearances centrally for EIC employees. Implementation of a national Threat and Risk Assessment Program was instituted in cooperation with the RCMP and Regional Emergency Preparedness and Security Officers. Programs to monitor security and contingency planning operations were initiated in response to the report of the Auditor General of Canada. A national secure communications, telephone and facsimile service was established for senior executives at national headquarters and key regions.

The directorate is also responsible for the release of information in criminal cases to investigative bodies in accordance with provisions of the *Privacy Act*, *UI Act*, *Immigration Act* and other pertinent legislation.

Internal Audit Bureau

The Internal Audit Bureau (IAB) provides independent, objective and systematic advice to the Deputy Minister/Chairman on EIC's management framework and operations. Major audit issues include accountability, in particular the integrity of management information; the cost-effective and economical use of resources; and compliance with legislation and policies.

During 1990-91, the IAB completed 25 assignments. Nine of the 25 arose from a growing number of client requests, mainly in the area of contributions audits. Final reports were issued for 22 of the assignments. For the remaining three, the IAB reached an informal agreement with the clients on appropriate action plans.

1990-91 marked the implementation of the bureau's revised philosophy of audit, approved by the Audit and Evaluation Committee (AEC) in January 1990. The philosophy stresses a strong client orientation, partnership in resolving problems, and the need to enhance the IAB's quality of service. Resulting audit work has focused on five themes linked to environmental influences, including Philosophy of Management, Performance/Productivity, Information Management, Control/Accountability, and Compliance.

The IAB undertook a number of activities in 1990-91. The branch completed the pilot implementation of its revised framework for management audits for which it received positive client reaction. The added value of these audits has enhanced the IAB's commitment to include them as a regular feature of its annual audit plans. Other efforts included audits of both systems under development and current systems.

In addition to these initiatives, audits of agreements between EIC and project sponsors have focused on EIC monitoring procedures.

The IAB has also strengthened communications links with its clients using networks established through the Operational Review Program (ORP). Under this

program, the IAB provides direction to the regions for the conduct of operational reviews at local offices. Notable IAB initiatives under the Operational Review Program include extensive training of review team leaders and members, and revising Operational Review Guides.

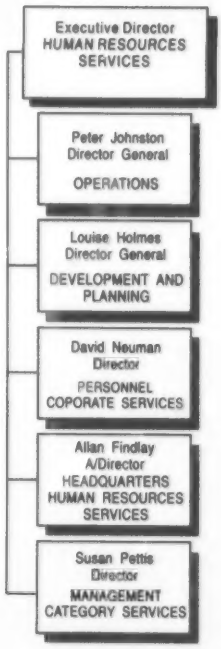
Building on the foundations of its 1989-90 office automation program, the IAB uses microcomputers extensively to support all audit operations. A major initiative has been the development of capacity to download mainframe data for analytical purposes.

In January 1991, the AEC approved the bureau's paper "Strategic Direction for the Internal Audit Bureau." The paper, which mirrors the strategy that the Office of the Comptroller General developed for the internal audit community as a whole, has met with favourable client reception. It anticipates the impacts of major environmental influences on the IAB's clients and operations such as PS 2000, increased delegation and partnership relations. It then makes specific commitments for appropriate IAB direction over the next two to five years.

Human Resources Services

During 1990-91, Human Resources Services focused on strengthening the "bottom-up" approach to human resource planning throughout EIC. It gives managers the tools and resources they need to manage human resource issues effectively and promotes a vision of managers and personnel specialists as partners in service. Major accomplishments during the year are highlighted below:

- EIC is pioneering "Behaviour-Based Interviewing" — a new approach to the selection interview which uses a candidate's descriptions of past behaviours at home, school or work to predict future performance on the job.
- A new staffing training package on assessment techniques was developed for distribution to EIC managers. The course was also provided to the Public Service Commission who has used it to train personnel staff in all government departments.
- Client service training continued as a priority with more than 2,000 employees being trained. Another version of the course was prepared and piloted for employees who provide services to other employees.



- The Employment Maintenance Program identified redeployment and training opportunities for staff affected by workplace adjustments, keeping layoffs to a minimum.
- A Human Resources Planning Information computer application was developed for local office managers. It includes the capability to establish inventories for employee training and development needs.
- A classification handbook outlining some of the more important aspects of the classification process from an employee's point of view was developed and distributed to all employees.
- A guide was published on developing job descriptions for front-end service positions, offering CEC managers more flexibility in organizational structure design.
- Bilingual "C" level positions increased to the point where they exceed by two per cent the 16.5 per cent average for the Public Service. More than 41 per cent of Senior Management Category positions are classified at the "C" level.
- A project to decentralize automated personnel transactions to the local office level was initiated.
- In July, the Treasury Board delegated the classification authority for SM to EX-03 levels to the Deputy Minister. A Management Category Classification Committee was established to make recommendations on the classification level for senior management positions. Approximately 15 senior managers were trained in using the management classification system.
- A task group on recruitment, development and training requirements for EIC managers completed implementation of recommendations from an earlier study. A new orientation course for middle managers was piloted, five training modules were completed, and a reference handbook on EIC management distributed. Four regions established Management Development Centres to foster training and development.
- The National Advisory Committee on Staff Training met each quarter to set corporate training priorities and establish policy and strategy directions for the future envisioned by PS 2000.
- EIC was awarded the 1990 Public Service Employment Equity Award for its significant progress in the employment of women, who make up 23 per cent of the Management Category in EIC.
- A Human Resources Planning Policy was developed which defines human resource planning, assigns roles and responsibilities, and illustrates the relationship between EIC's planning and accountability processes. A Human Resources Planning Guidelines booklet for managers was prepared in conjunction with the policy.

Executive Coordinator
CORPORATE DEVELOPMENT
Susan Carter

Corporate Development

Corporate Development was established in October 1990, for a two-year period under the leadership of an executive coordinator. The group is the focal point for a number of internal development and change processes within EIC. It was set up to ensure that these are linked and are approached in the spirit of EIC's Philosophy of Management, to move the Philosophy of Management more into the daily lives of all

EIC employees, from the front-end service deliverers to functional staff in headquarters.

Corporate Initiatives

Corporate Development plays a role in defining and helping EIC move ahead with a series of internal corporate initiatives. It develops and promotes an integrated perspective on corporate issues within EIC, and supports the National Executive Committee in considering and acting on these issues. It helps to build consensus between regions and national headquarters and assists in the corporate decision-making process.

Quality of service continues to be the primary focus and guiding framework for all parts of EIC. Accordingly, Corporate Development provides the focal point for information exchange, external liaison and coordination on quality issues.

PS 2000

Corporate Development serves as a focal point for incoming information on PS 2000, maintaining liaison with central agencies, disseminating relevant information within EIC and keeping regions/national headquarters groups posted on developments.

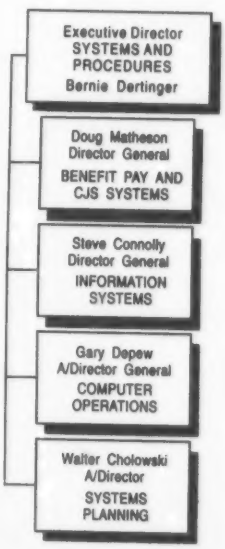
Corporate Development analyzes PS 2000 developments and initiatives in relation to EIC's own internal corporate development, highlights issues, and recommends strategies for corporate response.

Coordination of LFDS Implementation

Corporate Development is also responsible for tracking and facilitating implementation of the different components of the Labour Force Development Strategy (LFDS). In this context, it was responsible for the planning, preparation and the coordination of "Forum '91", a series of forums across the country. These forums explored our current relationships with the private sector in the context of LFDS. They allowed EIC managers to explore and understand the reasons for moving towards new forms of partnership with the private sector, and assess the implications of these partnerships for managers and staff.

The first forum took place in March 1991, in New Brunswick. Forums will have taken place in all regions and national headquarters by the end of October 1991.

Systems and Procedures



Systems and Procedures develops and implements automated systems in support of EIC's program and service delivery and internal administration. Systems and Procedures is also responsible for implementing and administering government policies on information management.

In partnership with EIC programs and services, Systems and Procedures has developed a long range automation strategy for the 1990s. The Information Management Strategy, approved in September 1990, identifies two major challenges for EIC: the move towards decentralized processing and the strategic positioning of information technology, including the maintenance of an aging base of applications and hardware.

To cope with the demand for increased capacity, two more powerful replacement mainframe computers were installed. Robotics technology for automating EDP tape libraries and other productivity improvements were introduced to balance a decreasing base of person-year resources.

Automation Support for LFDS

Major initiatives were implemented during 1990-91 in support of the Labour Force Development Strategy. They include:

- a system to support the Claimant Re-employment Strategy, implemented in 422 CECs
- installation of the National Employment Services System, a computerized inventory of worker clients and job orders, in 211 metropolitan and 201 non-metropolitan CECs
- an expanded CJS On-line Phase I system, providing automation support for Employment Development programs and options
- installation in four regions of the CJS On-line Phase II system, providing automation support for the Direct Purchase of Training option under CJS
- pilot projects, in all regions, for automated Job Information Centres, which allow the public to browse at job vacancies, select and receive referrals, and research information on EIC services and the labour market
- pilot projects in Ontario for public access kiosks at major shopping centres. A major CRS initiative, these pilots mark the beginning of service to the public during non-traditional office hours
- pilot projects in Ontario and Quebec to test the use of automated voice response technology for handling queries about UI warrants, job vacancies, and general information on EIC services
- the installation of microcomputers in CECs for acquiring and managing Labour Market Information

Insurance Program Support

Equipment for the Support System for Agents I was acquired in 1990-91 and installation is now taking place in lead sites. Using almost 2,300 microcomputers in 280 local area networks, the system will form the base of an integrated workstation concept on which other applications may be implemented.

Work continued on modernizing Benefit Pay processing, and on the migration of application systems to large-scale mainframe computers in the Regional Computing Centres.

Research and development of smart card technology was undertaken, including the chairmanship of an interdepartmental committee for smart card standards.

Immigration Program Support

Office automation pilots were implemented in CICs, using micro, scanning and imaging technologies to support information handling functions. New applications include automated client letters, client interview scheduling, and computerized inventory modules.

Developments and enhancements were made to the Field Operations Support System (FOSS). The Full Document Entry module was implemented in 55 CICs. Implementation of the Primary Inspection Line/FOSS Automated Lookout System will begin in 1991-92.

General Administration Support

Enhancements were made to several modules of the Local Management Support System, which provides financial and administrative information to EIC managers.

Decentralization pilot projects for the Regional Personnel Services System were implemented in Ontario and Quebec. This system facilitates personnel administration. The pilot projects eliminate the need for manually handling and forwarding information on leave, extra duty, shiftwork and training transactions to the regional offices and Regional Computer Centres.

Treasury Board funding was secured for the Canada Employment and Immigration Data Communications Network, which will support EIC's current and future communication needs.

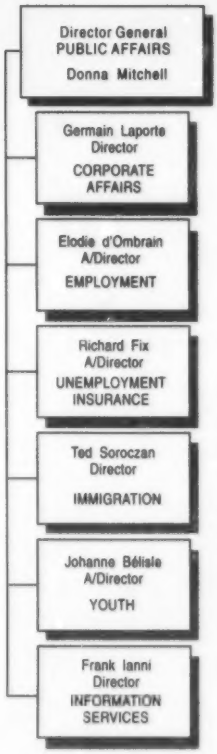
The Social Insurance Registration On-Line system was implemented in Bathurst, New Brunswick.

Public Affairs

Public Affairs is responsible for ensuring the accurate and timely flow of information from EIC to the public, and provides internal communications support to help EIC function effectively.

Changes to the Unemployment Insurance program, continued implementation of the Labour Force Development Strategy, creation of the Canadian Labour Force Development Board, and development of the Five-year Immigration Plan all represented major communications challenges during 1990-91. In each case, significant, often complex, issues had to be conveyed clearly and effectively to EIC's stakeholders, and to the public at large. At the same time, policy issues had to be communicated internally to EIC staff — an important responsibility at any time, but especially critical during the major transitions taking place throughout the Department.

Public Affairs staff work out of 10 regional headquarters across the country and six Public Affairs directorates at national headquarters.



Corporate Affairs Directorate

The Corporate Affairs Directorate provides internal communications services, communications support to a dozen client

groups within EIC and liaison between regional and national headquarters Public Affairs staff. The directorate also undertakes public issues monitoring, research, and analysis activities.

In 1990-91, the directorate developed the EIC Integrated Internal Communications Strategy. The strategy is designed to ensure that messages to employees are linked to corporate goals and priorities, and to coordinate the dissemination of information to managers and staff.

A national EIC Internal Communications Advisory Council was formed to support the strategy. The council, comprised of a cross-section of EIC managers, will recommend ways to streamline internal communications and apply the 1991 Government Internal Communications Guidelines. The first meeting was held in February 1991.

The directorate produced several tools to support EIC's Philosophy of Management. The *Roadmap to EIC Management*, for example, provides managers with concise and accessible information on the practical elements of day-to-day management.

Corporate Affairs played an important role in support of the internal consultative approach to program development and implementation. A series of managers' forums on LFDS was launched in March 1991, involving managers at all levels in discussions about EIC's new approach to dealing with external clients and partners. The forums continue until October 1991.

The slogan *EIC: Where people matter*, developed in 1988-89, was used on a variety of internal products, including a corporate desk agenda distributed to employees. The agenda serves as a practical work tool for employees, and also as a means of imparting useful information to staff.

Videos on corporate initiatives and LFDS were distributed to employees across the country.

A new design was developed for Personnel Services, to give their publications a unified look. Further work is under way to design a new look for each of the program areas, which conforms to an overall "corporate look."

A national public opinion survey on the school dropout situation was particularly useful to the Department in developing a social marketing campaign designed to increase awareness among youth and parents of the consequences of dropping out of school. Similarly, a survey on immigration and refugee issues provided information on Canadian attitudes towards immigration, and is being used in the development of a public education campaign.

In late August and September 1990, EIC embarked on a major survey of its clientele, to find out how it rated EIC service. The results indicated that a great majority of our clients are satisfied with the services they receive from EIC. The results are used internally to further improve service delivery.

The directorate was also responsible for conducting qualitative evaluations of a number of communications products during the year.

The Regional Liaison and Coordination Unit continued to build a strong relationship between regional and national Public Affairs staff, increasing regional involvement in the development of communications strategies, policies, products and services.

Employment Directorate

The Employment Directorate undertook a wide range of initiatives to inform Canadians about employment programs and services.

A major communications strategy was prepared to support the implementation of the Labour Force Development Strategy following the passage of *Bill C-21*, including

support for the launch of the Canadian Labour Force Development Board.

The directorate prepared a two-volume publication, *Pathways to Success: Aboriginal Employment and Training Strategy*, and organized the news conference announcing the Pathways strategy in November 1990.

The directorate undertook a number of activities to publicize the programs and services of Employment, such as the Canadian Jobs Strategy, Client Counselling, Employment Equity, the Industrial Adjustment Service, Human Resources Planning, and Occupational and Career Information Branch. A new visual identity for all Employment publications was developed, including a new logo.

Unemployment Insurance Directorate

The Unemployment Insurance Directorate of Public Affairs provides a wide range of information to the public and the media concerning the Unemployment Insurance program. The directorate maintains a consistent, clear line of communication to its clients through a variety of communications vehicles, including the production of brochures, information sheets, pamphlets, cheque inserts and videos.

The major activity in 1990-91 focused on *Bill C-21*, which introduced a broad range of significant amendments to the *Unemployment Insurance Act*. The directorate produced a comprehensive package of information, including a Canada-wide print advertising campaign, along with revisions to UI information material, to ensure complete and accurate dissemination of these changes to all stakeholders.

The directorate continued its role in support of the control strategy of the Commission. Presentation material for Record of Employment coordinators was developed in conjunction with the program area. The directorate assessed the information requirements of UI clients through public opinion research.

Another major initiative was the development of a marketing strategy for "Applisys", an automated UI application system.

Immigration Directorate

The Immigration Directorate of Public Affairs provided communications advice, assistance, and training — such as media relations training — to immigration program officials.

In 1990-91, the directorate worked with program staff to implement communications plans for a number of major initiatives, including the 1991-95 Immigration Plan, as well as providing communications support for regulatory amendments. Together with the ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec and EIC officials, the directorate coordinated all communications activities related to the signing of the Canada-Quebec Accord on Immigration in February 1991.

The directorate was part of the task force created to address issues related to the Gulf War, and developed communications strategies on those issues which affected immigration.

As part of the Language and Orientation Initiative, a series of documents was produced to help newcomers settle in Canada. The material was developed in collaboration with immigrant serving agencies and the Department of External Affairs, and is being used by orientation counsellors in Canada and abroad.

Together with partners in the Immigration Program, the directorate developed and implemented an internal communications plan for the CIC = Service initiative. This initiative is changing the structure of inland CICs, and their relationships with their clients

and communities. The major communications objectives of the plan are to reinforce the role of CIC managers as chief spokespersons and to reassure staff, while ensuring quality of service to clients during this period of change.

Youth Directorate

The Youth Services Directorate provides communications support to the Minister of State for Youth for youth programs and services within EIC.

As part of the Public Awareness Component of the five-year Stay-in-School initiative, the directorate undertook a range of activities to raise public awareness of Canada's 30 per cent high school dropout rate. Communications activities included the production of a national television and print advertising campaign which aired in February and March 1991. The campaign targeted youth and their parents, as well as community and business leaders with a stake in the issue. Publications and a comprehensive "tool box" containing information for community and other organizations were also produced.

The Stay-in-School message was integrated into Canada Career Week communications activities in 1990-91. This annual national event encourages young people to make wise career choices. More than 250 CECs, 670 high schools and 25 school boards participated in spreading the theme for 1990: "Start to Finish — Be Cool ... Stay in School." The directorate produced banners, buttons, posters, brochures, T-shirts and a newsletter in support of the week's activities.

The directorate produced and furnished communications and marketing materials for Challenge '91, the student summer employment program. Support included the creation of a national kick-off event as well as the production of support materials.

Information Services Directorate

In 1990-91, the Information Services Directorate was an active partner in helping to explain and promote the Labour Force Development Strategy, the Five-year Immigration Plan, and the Stay-in-School initiative.

Information Services is the creative arm of Public Affairs. Its responsibilities range from writing, editing and desktop publishing to the design, production and distribution of publications and audio-visual materials. The directorate also monitors the media and responds to thousands of public enquiries.

The French and English Writing Units provide creative writing and editing services for all Public Affairs activities. They help communicate EIC policies, programs, and services to the public through ministers' speeches, news releases, articles and brochures. They also support internal communications through the production of memoranda, articles in the departmental newspaper, speeches and presentations.

The French Writing Unit is also responsible for the quality of all French material published internally and externally, and acts as the translation coordinator for Public Affairs.

The Production and Design Unit deals with the creation and production of all required external and internal publications. The unit produced 450 communications items in 1990-91. The unit also monitors adherence to the EIC Grid System and Publishing Policy, and the Federal Identity Program.

The newly formed Desktop Publishing Unit produces graphic design/artwork and typesetting/wordprocessing for EIC's numerous publications.

The Audio-visual and Exhibits Unit is responsible for photography, 35 mm slides, transparencies, and video productions for

EIC. It also supervises the design, production, and placement of exhibits.

The Media Monitoring Unit ensures that articles clipped from major newspapers and wire services are included in either a national or regional press clipping package. The packages are distributed twice daily to senior officials.

The Public Enquiries Centre responded to more than 68,000 enquiries in 1990-91. This is an increase of about six per cent over the previous year, mainly the result of increased demand for youth publications. The "store-front" centre at national headquarters provides services to both EIC employees and the public.

Corporate Secretariat

The Corporate Secretariat consists of five directorates which support the work of the ministers, deputy ministers and executive management and coordinates a wide range of corporate activities which affect all areas of EIC.

During 1990-91, the Secretariat implemented a new organizational structure, handled a number of corporate initiatives, and helped lay the groundwork for the proactive role of the Canadian Labour Force Development Board.

Executive Services

Executive Services provides operational support and secretariat services to the Commission, the National Executive Committee and other corporate/senior management committees and workshops.

In 1990-91, the directorate coordinated and, where applicable, monitored EIC's Annual Regulatory Plan, translation and interpretation services, the collection/ dissemination of corporate information and activities related to the annual Paper Burden Reduction Plan. It also processed Governor in Council submissions concerning appointments and regulatory changes and regulated the quality of French documents issued by national headquarters.

Information and Correspondence Management

This directorate manages all correspondence addressed to ministers and deputy ministers and provides their offices with all services related to automated requirements.

In 1990-91, the Executive Correspondence Centre coordinated more than 55,000 ministerial letters and 20,000 internal documents. It provided routing, tracking, reporting, writing and quality control services, and issued guidelines on the preparation and handling of correspondence.

Director General
CORPORATE
SECRETARIAT
Karen Jackson

The Executive Management Information Services Division supported the Ministerial Correspondence System, which tracks and controls correspondence. This division also installed and supported office automation on microcomputers and networks in the offices of ministers and deputy ministers, commissioners, and the Corporate Secretariat.

Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs

This directorate provides guidance and advice to ministers and EIC executives on cabinet and parliamentary affairs and liaison with central agencies and cabinet secretariats. It manages the preparation of all ministerial and deputy ministerial briefing material and is responsible for ministerial domestic travel.

During the year, the directorate continued to coordinate and conduct briefings for Members of Parliament, official Opposition party

critics, and Standing Committee members on EIC-related matters. It was also responsible for preparing briefings for the ministers' participation in Question Period.

Public Rights Administration

The Public Rights Administration Directorate is responsible for administering the *Access to Information Act*, the *Privacy Act*, and the *Canadian Human Rights Act* within EIC. It coordinates the Department's response to requests for information under the Access to Information and Privacy legislation, develops departmental policies and guidelines on the implementation of all three Acts and coordinates the departmental response to human rights complaints relating to EIC's policies and programs.

SENIOR GENERAL COUNSEL
Warren Black

In 1990-91, EIC processed 230 formal requests under the Access legislation. There were 1,885 formal requests under the *Privacy Act* from people seeking access to personal information in records under EIC's control. It revised its portion of Info Source to reflect changes and to show collections and disclosures of personal information.

The printing and distribution of major portions of the Human Rights policy and procedures manual was completed during the year. In addition, two human rights training videos were completed for use in all EIC points of service. The videos and accompanying training guides will be distributed in early 1991-92.

Stakeholder and Intergovernmental Relations

This directorate managed a series of federal-provincial/territorial meetings of deputy ministers culminating in a Statement of Principles designed to serve as the basis for negotiating a new generation of labour force development agreements with the provinces and territories.

The directorate prepared briefings for meetings between ministers and deputy ministers, and with major national associations and organizations. It also undertook tasks in relation to the establishment of the Canadian Labour Force Development Board. Finally, the directorate planned and coordinated a number of activities related to inter-departmental initiatives, international conferences and a host of international visits.

Legal Services

The Legal Services Branch is composed of a Senior General Counsel and 10 lawyers assigned by the Department of Justice on a dedicated basis to provide legal services to the Commission and the Department. In addition to offering advice on a wide range of legal issues, these lawyers coordinate a large volume of litigation across Canada, providing support and assistance to Justice Regional counsel who appear in court on behalf of the Commission and Department. They also assist in preparing legislation, regulations and operational guidelines, and draft various agreements. An important facet of their practice is to advise on the application of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* to the Commission's and Department's legislation, policies and programs.

In the past year, significant matters in which the lawyers were involved included the *Schachter* and *Tétreault-Gadoury* appeals, two important unemployment insurance cases which have gone to the Supreme Court of Canada. They provided advice on the Canada-Quebec Immigration Agreement and the Immigrant Investor Program. They also assisted in the implementation of *Bill C-21* and the Labour Force Development Strategy.

Statement of Operations

Canada Employment and Immigration Commission

Management Report

We have prepared the accompanying financial statements of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in accordance with the reporting requirements and standards of the Receiver General for Canada. The primary responsibility for the integrity and objectivity of data in these financial statements rests with the management of CEIC. In order to assure maximum objectivity and freedom from bias, the financial data contained in these financial statements has been examined by the Senior Management of CEIC.

These financial statements were prepared in accordance with the accounting policies set out in Note 2, on a basis consistent with that of the preceding year. Some of the information included in the financial statements is based on management's best estimates and judgements and gives due consideration to materiality. To fulfill its reporting responsibility, the CEIC maintains a set of accounts which provides a centralized record of the CEIC financial transactions. Financial information contained in the departmental statements and elsewhere in the Public Accounts is consistent with that in these financial statements, unless indicated otherwise.

Financial Services develops and disseminates financial management and accounting policies, and issues directives which maintain standards of accounting and financial management. The CEIC maintains systems of financial management and internal control. Transactions are executed in accordance with prescribed regulations, within parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds and safeguard CEIC assets. Financial management and internal control systems are augmented by the maintenance of internal audit programs. CEIC also seeks to assure the objectivity and integrity of data in these financial statements by the careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate divisions of responsibility, and by communications programs aimed at ensuring that its regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the organization.

Approved by:

A. Kroeger

Arthur Kroeger
Chairman

H. Braiter

Hy Braiter
Senior Financial Officer

August 23, 1991

Statement of Operations
for the year ended March 31, 1991

(in thousands of dollars)

	1990-91*	1989-90
Expenditure		
Employment and Insurance Program		
Unemployment Insurance	**2,112,233**	3,109,705
Human Resource Development	**1,658,167**	1,657,265
National Employment Services	**314,067**	277,625
CEC Management and Joint Services	**201,258**	177,836
	4,285,725	5,222,431
Corporate Management and Services Program		
Corporate Management & administration	**310,458**	280,503
Systems and Procedures	**63,451**	39,057
Canada Employment and Immigration Advisory Council	**1,117**	1,073
	375,026	320,633
Immigration Program		
Program Operations	**148,937**	127,462
Settlement	**106,836**	89,017
Management and Policy Development	**51,439**	48,474
Adjudication	**7,856**	7,235
	315,068	272,188
Total of expenditure	**4,975,819**	5,815,252
Revenue		
Revenue credited to the vote		
Recovery of Unemployment Insurance Account administrative costs	**1,249,964**	1,072,527
Recovery – Secondment expense – Other government departments	**38**	10
Non-tax revenue		
Services and service fees	**39,102**	23,406
Refunds of previous years' expenditure	**12,203**	15,872
Return on investments	**536**	420
Other revenues		
Recovery of deportation expenses	**3,794**	578
Government annuities surplus	**2,513**	3,052
Unemployment insurance fines	**2,032**	2,620
Immigration fines and forfeitures	**1,757**	1,069
Other	**255**	345
Total of revenue	**1,312,194**	1,119,899
Net cost of operations	**3,663,625**	4,695,353

* The figures have been restated to reflect the amalgamation in 1990-91 of the Departmental Management and Administration and the Commission Management and Administration activities into the Corporate Management and Administration Activity.

Notes to the Statement of Operations
March 31, 1991

1. Authority and objectives

The Canada Employment and Immigration Commission was established under Section 7 of the *Employment and Immigration Reorganization Act*, 1977 and is a departmental corporation named in Schedule II to the *Financial Administration Act*. All the Commission's operating and contributions and grants expenditures are funded by budgetary lapsing authorities whereas employee benefits, annuities agents supplementary retirement benefits and the Government's contributions to the Unemployment Insurance Account and in respect of fishermen's benefit are authorized by statutory authorities. The Commission is divided into three program areas and their objectives are as follows:

- **Corporate Management and Services Program** — To ensure the development and the implementation of policies and programs, to provide strategic, operational and administrative support to enable Employment and Immigration Canada to carry out its mission, and to provide for such other functions allocated to it.
- **Employment and Insurance Program** — To develop and apply a framework of policies and programs necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market consistent with national, social and economic goals, in a manner which promotes: a labour force which meets national and occupational requirements; an economy capable of growth and adaptation without undue burden on individuals, groups and regions; and equality of opportunity to compete for and have access to jobs.
- **Immigration Program** — To contribute to the economic, social, humanitarian and cultural interests of Canada and to meet our international responsibilities, through the administration and admission of immigrants and visitors to Canada, the settlement of immigrants in Canada, and the provision of effective control of persons seeking to come into or remain in Canada, taking into account the health, safety and security needs of Canada.

  Loans to immigrants and other classes of persons for the purpose of paying the costs of admission, transportation and reasonable living expenses are made under a non-budgetary statutory authority advanced by the Minister of Finance pursuant to the *Immigration Act*, Section 119. The total amount of loans outstanding shall not, at any time, exceed $110,000,000.

2. Significant accounting policies

The statement of operations was prepared using the following accounting policies:

a) Expenditure is recorded for all goods and services received and/or performed up to March 31, in accordance with the Government's Payable at Year End accounting policy, with the exception of termination benefits and vacation pay.

b) Revenue is recorded on a cash basis in accordance with the Government's accounting policies.

c) Acquisitions of capital assets are charges to operating expenditure in the year the expenditure is incurred.

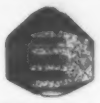
d) Estimated accounts for services provided without charge from other Government departments are disclosed in the Statement of Operations.

e) Refunds of previous years' expenditures are recorded as revenue when received and are not deducted from expenditure.

3. Parliamentary appropriations
Canada Employment and Immigration Commission

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
Employment and Insurance Program		
Vote 5	137,341	119,743
Lapsed	68,637	39,355
	68,704	80,388
Vote 6c	1	17
Lapsed		
	1	17
Vote 10	1,620,524	1,622,908
Lapsed	52,694	60,509
	1,567,830	1,562,399
Statutory contributions to Unemployment Insurance Account	1,548,876	2,423,443
Statutory contributions to employee benefit plans	102,517	91,542
Statutory contributions to fishermen's benefits	65,637	251,013
Statutory retirement benefits to annuities agents pensions	36	35
Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years	11	63
Total program	3,353,612	4,408,900



continued

Parliamentary appropriations

Canada Employment and Immigration Commission

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
Corporate Management and Services Program		
Vote 1	**56,833**	61,480
Lapsed	**17,318**	15,383
	39,515	46,097
Statutory contributions to employee benefit plans	**17,660**	15,539
Total program	**57,175**	61,636
Immigration Program		
Vote 15	**195,342**	174,811
Lapsed	**6,261**	6,911
	189,081	167,900
Vote 16a	**1,213**	295
Lapsed	**112**	1
	1,101	294
Vote 17c	**2,243**	252
Lapsed	**110**	3
	2,133	249
Vote 20	**111,869**	90,649
Lapsed	**9,418**	3,706
	102,451	86,943
Statutory contributions to employee benefit plans	**20,284**	16,781
Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years	**18**	21
Total program	**315,068**	272,188
Total use of appropriations	**3,725,855**	4,742,724

4. Accounts receivable

At year-end, accounts receivable consist of salary overpayments, charges and fines payable by transportation companies under the *Immigration Act*, fines payable by claimants under the *Unemployment Insurance Act*, outstanding loans to immigrants, various employment program and unemployment insurance overpayments, and other miscellaneous amounts due.

Accounts receivable

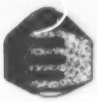
(in thousands of dollars)

Interdepartmental	1990-91	1989-90
Internal to the Government		
Employment and insurance overpayments		277
Unemployment Insurance benefit repayments		
Corporate Management and Services	943	135
Secondments		
Miscellaneous	162	
	1,105	412
Outside parties		
Employment and insurance		
Unemployment insurance benefit overpayments	223,527	171,079
Unemployment insurance Section 33	57,243	35,622
Unemployment insurance fines	5,902	6,419
Job Development	3,535	1,671
Job entry	2,447	1,914
Social assistance recipients	1,449	196
National Institutional Training	1,039	2,717
Canada Works	929	968
Skill shortages	842	1,213
Summer Canada Works	825	196
National labour market innovation	805	
Other programs — CJS	514	506
Local Employment Assistance Program	299	165
Community futures	288	286
National Training Program — Purchase of training	159	1,171
Canada Manpower Mobility Program	142	161
CJS Challenge	139	
Outreach Program	114	114
Canada Community Development	64	78
Skill investment	60	58
General Industrial Training	55	61
Young Canada Works	46	780
Local Initiative	43	38

continued — **Accounts receivable**

(in thousands of dollars)

Interdepartmental	1990-91	1989-90
continued — **Outside parties**		
Local Employment Assistance and Development Program	35	21
CJS Developmental use of UI Funds	22	
Youth Training Option Program	17	26
Career Access	14	26
Individually subsidized jobs	13	17
Other programs	7	278
Industrial Assessment Incentive	5	
Summer Employment Experience Development Program	4	15
Need Overpayment	4	127
Unemployment Insurance Work Sharing		13
Program for Employment Disadvantaged		12
Unemployment Insurance Section 25		8
	300,587	225,956
Immigration		
Pre-1989 Detention Cost	3,252	
Airline and shipping fines	2,787	884
Removal and Detention Cost	2,762	
Forfeited Conditional Bonds	2,546	2,254
Assisted Passage Loans — Accrued interest	760	840
Adjustment assistance overpayments	650	378
Deportation expense charges	113	7,817
Recoverable Adjustment Assistance Loans	24	26
Settler Loans	5	5
Other Accounts	2	
	12,901	12,204
Corporate Management and Services		
Salary overpayments	85	53
Miscellaneous	84	86
Secondments	83	577
	252	716
Total	314,845	239,288



5. Trust funds and specified purpose accounts

The Canada Employment and Immigration Commission also has the responsibility to administer and control the following trust funds and specified purpose accounts.

a) Unemployment Insurance Account

The *Unemployment Insurance Act* provides for a compulsory contributory unemployment insurance program applying to all employees, subject to minor exceptions.

The *Act* authorizes an account in the Accounts of Canada to be known as the Unemployment Insurance Account.

The *Act* provides for the following to be credited to the Account:

i) premiums, penalties and interest;

ii) governments share of benefits pursuant to *Bill C-21*, the 1990-91 share is calculated and applicable for the period of April 1 to October 23, 1990

iii) repayment of overpayments of benefit or overpayment of amounts paid under section 26.1 and, benefits repayment

iv) amounts for services rendered to other Government departments or agencies, or to the public

v) amounts provided for any other purpose related to unemployment insurance and authorized by an appropriation administered by the Canada Employment and Immigration Commission; and

vi) interest on the balance of the account at such rates as the Minister of Finance may authorize.

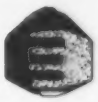
The *Act* also provides that the following be charged to the account:

vii) benefits paid under the *Act*;

viii) all amounts paid under Section 26.1 for developmental assistance;

ix) the costs of administering the *Act*; and

x) the interest on advances made by the Minister of Finance.



Transactions in the Unemployment Insurance Account

(in millions of dollars)

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1 (deficit)	**971**	(27)
Receipts and other credits		
Contributions		
Employer and employee[1]	**13,034**	11,005
Government[1]	**1,615**	2,675
Investment income	**223**	91
	14,872	13,771
Payments and other charges		
Benefits[1]	**14,407**	11,690
Operating expenses	**1,260**	1,083
	15,667	12,773
Net increase or (decrease)	**(795)**	998
Balance as at March 31 (deficit)[2]	**176**	971

1 Fishermen's benefits in the amount of $84 million (1990 — $268 million), the related Government contribution of $66 million (1990 — $251 million) and the fishermen's premiums of $18 million (1990 — $17 million) are included in the statement.

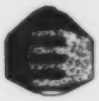
2 No interest bearing loans under Section 137(1) of the *Unemployment Insurance Act* (1990, no interest bearing loans) were made to the Unemployment Insurance Account. The net balance as at March 31, 1991 is of $224 million (1990 — $971 million).

b) Government Annuities Account

This account was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund. The Accounts of the Government Annuities Account are maintained on an accrual basis.

The purpose of the *Government Annuities Act* was to assist Canadians to provide for their later years, by the purchase of Government annuities. The *Government Annuities Improvement Act* increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts, and discontinued sales of annuities.

Receipts and other credits consist of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously unlocated annuitants,



earned interest and items transferred from previous years' revenue to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenue. The amounts of unclaimed annuities, related to annuitants who cannot be located, are transferred to non-tax revenue.

Transactions in the Government Annuities Account

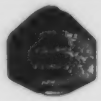
(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
Balance as at April	**904,327**	945,224
Receipts and other credits		
Interest from Canada	**59,453**	62,232
Premiums	**218**	349
Other	**76**	40
	59,747	62,621
Payments and other charges		
Annuity payments	**97,500**	99,072
Premium refunds	**1,688**	1,654
Unclaimed annuities	**348**	279
	99,536	101,005
Net increase or (decrease)	**(39,789)**	(38,384)
Actuarial surplus, excess of recorded unpaid annuities at the end of the year over calculated unpaid annuities	**(2,549)**	(2,513)
Balance as at March 31	**861,989**	904,327

c) Annuities Agents Pension Account

This pension plan provides pension benefits to former eligible government employees who are engaged in selling Government Annuities to the public.

During the year, interest of $555 calculated at the rate of 4 per cent per annum, was credited to the account and charged to interest on public debt. Contributions from the Annuities Branch, as former employer, amounted to $6,829 and payments from the Account amounted to $12,706.



Transactions in the Annuities Agents Pension Account

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1	**18,191**	24,028
Receipts and other credits	**7,384**	7,247
Payments and other charges	**12,706**	13,084
Net increase or (decrease)	**(5,322)**	(5,837)
Balance as at March 31	**12,869**	18,191

d) Immigration Guarantee Fund

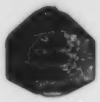
This account records amounts collected and held pending final disposition, either by refund to the original depositor, or forfeiture to the Crown.

During the year, withdrawals totalled $2,896,681 and consisted of refunds to depositors, $2,324,231, and forfeitures to the Crown, $572,450.

Transactions in the Immigration Guarantee Fund

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1	**7,522**	6,173
Receipts and other credits	**3,924**	3,051
Payments and other charges	**2,897**	1,702
Net increase or (decrease)	**1,027**	1,349
Balance as at March 31	**8,549**	7,522
Securities in trust at April 1	**50**	50
Less:		
Securities in trust at year-end	**50**	50
Net balance as at March 31	**8,549**	7,522



e) General Security Deposits

This account receives general security deposits from transportation companies.

During the year, deposits totalled $0 and disbursements totalled $3,600 consisting of refunds to transportation companies.

Transactions in the General Security Deposits

(in thousands of dollars)

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1	53	
Receipts and other credits		53
Payments or other charges	3	
Net increase or (decrease)	(3)	53
Balance as at March 31	50	53

f) Summer Employment Experience Development Program

The Summer Employment Experience Employment Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors.

During the year, deposits totalled $425,000 and disbursements totalled $423,438 consisting of $403,475 in payments to sponsors and $19,963 in refunds to provinces.

Transactions in the Summer Experience Development Program

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1	(1,562)	107,335
Receipts and other credits	425,000	565,230
Payments and other charges	423,438	674,127
Net increase or (decrease)	1,562	(108,897)
Balance as at March 31		(1,562)

g) **Work Orientation Workshops Program**

The Work Orientation Workshops Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to projects sponsors. During the year, there are no deposits and disbursements for this account.

Transactions in the Work Orientation Workshops

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1		25,500
Receipts and other credits		167,039
Payments and other charges		192,539
Net increase or (decrease)		(25,500)
Balance as at March 31		

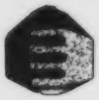
h) **Canadian Jobs Strategy Program**

The Canadian Jobs Strategy Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to projects sponsors. During the year, deposits totalled $902 and disbursements totalled $148,966 in payments to sponsors.

Transactions in the Canadian Jobs Strategy Program

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1	169,938	116,380
Receipts and other credits	902	615,980
Payments and other charges	148,966	562,422
Net increase or (decrease)	(148,064)	53,558
Balance as at March 31	21,874	169,938



6. Loans, investments and advances Assisted Passage Scheme — Employment and Immigration

Section 119 of the *Immigration Act* authorizes the making of loans to immigrants and other such classes of persons.

The total amount authorized to be outstanding at any time is $110,000,000.

The terms and conditions of the loans, with their year-end balances, are as follows:

a) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, bearing interest at rates from 6 to 15 per cent per annum, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995, balance at year-end, $4,233,139; and,

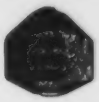
b) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, non-interest bearing, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995 at year-end, $77,384,835.

Transactions in the Assisted Passage Scheme

	1990-91	1989-90
Balance as at April 1	**89,065,564**	76,868,443
Receipts and other credits	**20,915,743**	15,653,859
Payments and other charges	**13,468,153**	27,850,980
Net increase or (decrease)	**(7,447,590)**	12,197,121
Balance as at March 31	**81,617,974**	89,065,564

7. Contingent Liabilities

Twenty-one claims totalling $6,607,729 have been brought against the Canada Employment and Immigration Commission: four for breach of contract (one by a private company, three by private citizens), two for defamation by private citizens, one for damage to property by a private citizen, one for fatal injury by the estate of a private citizen, six for general damages (one by a private company, five by private citizens), two for loss of salary by private citizens, two for negligence (one by a private company, one by a private citizen), two for physical injury and loss of income by private citizens, and one miscellaneous by a private company.



8. Consolidated statement of receipts and disbursements

This consolidated statement represents the aggregate of all financial activities to the Department of Employment and Immigration, the Canada Employment and Immigration Commission, the Unemployment Insurance Account, the Government Annuities Account and other trust funds and specified purpose accounts mentioned in the preceding Note 5. It represents a summary, on a consolidated basis, of the total operations of Employment and Immigration Canada.

Consolidated statement of receipts and disbursements
for the period ended March 31, 1991

(in thousands of dollars)

	1990-91*	1989-90
Disbursements		
Employment and Insurance Program		
Unemployment insurance benefits	14,406,685	11,690,216
Human Resource Development	1,658,167	1,657,265
Unemployment insurance	597,269	536,267
National employment services	314,067	277,625
CEC Management & joint services	201,258	177,836
Summer Employment Experience Development Program — Payments and refunds to provinces	423	674
Canadian Jobs Strategy Program — Payments and refunds to provinces	149	562
Work Orientation Workshops Program — Payments and refunds to provinces		193
Corporate Management and Services Program		
Corporate Management and administration	343,297	311,110
Systems and procedures	63,451	39,057
Canada Employment and Immigration Advisory Council	1,117	1,073
Immigration Program		
Program operations	148,937	127,462
Settlement	106,836	89,017
Management & Policy Development	51,439	48,474
Assisted passage loans issued to immigrants	13,468	27,851
Adjudication	7,856	7,235
Immigration Guarantee Funds — Refund and forfeitures	2,897	1,702
	17,917,316	14,993,619

continued

Consolidated statement of receipts and disbursements
for the period ended March 31, 1991

(in thousands of dollars)

	1990-91*	1989-90
Receipts		
Unemployment insurance premiums	**13,034,287**	11,005,300
Unemployment insurance interest — Revenue	**222,841**	91,076
Annuity interest, etc.	**59,754**	62,628
Services and service fees	**39,102**	23,406
Assisted passage loans repayments	**20,916**	15,654
Refund of previous years' expenditure	**12,203**	15,955
Net adjustment to the Unemployment insurance administration cost	**7,349**	7,502
Immigration Guarantee Fund deposits	**3,924**	3,001
Other revenues		
Recovery of deportation expenses	**3,794**	578
Government annuities surplus	**2,513**	3,052
Unemployment insurance fines	**2,032**	2,620
Immigration fines and forfeitures	**1,757**	1,069
Other	**255**	345
Return on investments	**536**	420
Summer Employment Experience Development Program deposits	**425**	565
Canadian Jobs Strategy Program deposits	**1**	616
Work Orientation Workshops Program deposits		167
	13,411,689	11,233,954
Net cost of operations	**4,505,627**	3,759,665
Reconciliation to use of appropriations		
Net cost of operations	**4,505,627**	3,759,665
Revenue credited to non-tax revenue related to appropriations	**62,192**	47,445
Decrease in assisted passage loans	**7,448**	(12,197)
From Annuities Account — Actuarial surplus	**2,549**	2,513
Increase in the Immigration Guarantee Fund	**1,027**	1,299
Increase in the Summer Employment Experience Development Program	**2**	(109)
Decrease in the Canadian Jobs Strategy Program	**(148)**	54
Decrease in unpaid annuities	**(42,343)**	(40,904)
Decrease in Unemployment insurance deficit	**(795,352)**	998,056
Decrease in Work Orientation Workshops Program		(26)
Use of appropriations	**3,741,002**	4,755,796

* The figures have been restated to reflect the amalgamation in 1990-91 of the Department Management and Administration and the Commission Management and Administration activities into the Corporate Management and Administration Activity.

Unemployment Insurance Account

Report on the financial transactions for the year ended December 31, 1990

AUDITOR GENERAL OF CANADA

CANADA

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Auditor's Report

To the Minister of Employment and Immigration

I have audited the balance sheet of the Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1990 and the statement of operations and surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1990 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the accounting policies set out in Note 2 to the financial statements.

Raymond Dubois, FCA
Deputy Auditor General
for the Auditor General of Canada

Ottawa, Canada
August 28, 1991

Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

Balance Sheet
as at December 31, 1990

(in thousands of dollars)

	1990	1989
Assets		
Balance of the Account with Receiver General for Canada	**2,636,303**	1,314,362
Due from claimants (Note 3)	**203,836**	176,540
Due from Canada (Note 4)	**—**	43,334
	2,840,139	1,534,236
Liabilities and Surplus		
Unredeemed warrants	**225,587**	245,351
Tax deductions from warrants	**149,028**	175,446
Due to Canada (Note 4)	**34,141**	—
	408,756	420,797
Surplus	**2,431,383**	1,113,439
	2,840,139	1,534,236

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

Approved by the Commission:

A. Kroeger

Arthur Kroeger
Chairman

H. Brait

Hy Braiter
Executive Director
Finance and Administration

Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

Statement of Operations and Surplus
for the year ended December 31, 1990

(in thousands of dollars)

	1990	1989
Revenue		
Premiums (Note 5)	**12,926,502**	10,369,237
Interest on the balance of the account with Receiver General for Canada	**221,661**	60,458
Penalties	**44,723**	29,983
	13,192,886	10,459,678
Expenses		
Benefits (Note 6 and Schedule of benefits)	**13,037,015**	11,372,817
Administration (Note 7)	**1,214,722**	1,053,699
Doubtful accounts	**39,037**	23,542
	14,290,774	12,450,058
Deficiency of revenue over expenses	**(1,097,888)**	(1,990,380)
Government's share of benefits (Schedule of benefits)	**2,415,832**	2,748,029
Excess of revenue over expenses for the year	**1,317,944**	757,649
Surplus at beginning of the year	**1,113,439**	355,790
Surplus at the end of the year	**2,431,383**	1,113,439

The accompanying notes are an integral part of these financial statements.

Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

Notes to Financial Statements
December 31, 1990

1. Authority and objectives

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental corporation named in Schedule II to the *Financial Administration Act*, administers the *Unemployment Insurance Act*. The objective of the *Act* is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial transactions relating to this objective are reported through the Unemployment Insurance Account.

In the accounts of Canada, the Unemployment Insurance Account was established by Section 112 of the Act. All amounts received under this *Act* are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this Account. Benefits and the cost of administration of the *Act* are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this Account.

Under Part III of the *Act*, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees.

The Minister of National Revenue is also responsible, under Part VII of the *Act*, to administer and enforce the provisions of the *Act* relating to benefit repayments.

2. Accounting policies

a) Premiums

The premiums are recorded based on an estimate of the amount to be collected in the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

b) Interest

Interest on the balance of the account with the Receiver General for Canada are recorded on an accrual basis.

c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 33 of the *Act*, are recorded on an accrual basis.

d) Benefits

Benefits represent the warrants issued during the year less benefit overpayments established by the Commission during the year and benefit repayments estimated to be receivable under Section 123 of the *Act*, including adjustments between actual and estimated repayments of prior years.

e) Administration

The costs of administration of the *Act* are determined by the *Unemployment Insurance Regulations* and are charged to the Account by the Commission.

f) Government's share of benefits

The government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

3. Due from claimants

(in thousands of dollars)

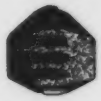
	1990	1989
Benefit overpayment and penalties	**234,449**	200,427
Less:		
Allowance for doubtful accounts	**72,855**	56,606
	161,594	143,821
Estimated benefit repayments under Section 123 of the *Act*	**42,242**	32,719
	203,836	176,540

Uncollectable benefit overpayments and penalties written-off during the year under authority of Section 60 of the *Regulations* amounted to $24 million ($13.4 million in 1989).

4. Due from (to) Canada

(in thousands of dollars)

	1990	1989
Premiums	**96,596**	81,746
Interest on balance of the account with Receiver General for Canada	**25,240**	12,620
Government's share of benefits	**(100,822)**	(2,447)
Administration expenses	**(54,655)**	(48,135)
Other	**(500)**	(450)
	(34,141)	43,334



5. Premiums

In 1990, the premium rate for employees was $2.25 per $100 of insurable earnings, compared to $1.95 in 1989. The premium rate for the employers, calculated at 1.4 times the employee rate, was $3.15 per $100 on an employee's insurable earnings ($2.73 per $100 in 1989).

Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions. Employers are required to share this reduction with their employees. In 1990, the total amount of premium reductions is estimated at $481 million ($441 million in 1989).

6. Benefits — overpayments and underpayments

The large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service require selective rather than universal internal control procedures and therefore the verification of claims is mainly done after claimants have begun to receive benefits. As a result, undetected overpayments and underpayments of benefits exist which the Commission estimated at $367 million ($348 million in 1989) and $158 million ($103 million in 1989) respectively. These amounts are included in the benefits for the year.

7. Administration costs

The administration costs totalled $1,223 million in 1990 ($1,061 million in 1989). This amount was offset by approximately $8.5 million ($7.5 million in 1989) for the recovery of costs related to maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards. The following table provides the administration costs by activity.

Administration costs by activity

(in thousands of dollars)

	1990	1989
Unemployment insurance	**477,279**	420,621
Corporate management and administration	**272,910**	243,553
National employment services	**260,666**	226,806
CEC Management and joint services	**161,094**	141,059
Systems and procedures	**47,082**	26,316
Human resource development programs	**3,429**	2,058
Advisory Council	**796**	750
	1,223,256	1,061,163
Less:		
Recovery of costs for maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards	**8,534**	7,464
	1,214,722	1,053,699

Administration cost — related party transactions
The administration costs include $89.2 million ($77.6 million in 1989) paid to Public Works for accommodation and rental costs, and $43.1 million ($39.6 million in 1989) to National Revenue for collecting premiums from employers and employees.

8. Contingent liabilities

In the normal course of the operations of the Account, certain appeals against or by the Commission are presently outstanding.

In the opinion of management, the result of these appeals will not have a significant impact on the operations of the Account.

9. Significant events

a) Passage of *Bill C-21*

Bill C-21, a series of amendments to the *Unemployment Insurance Act*, received Royal Assent on October 23, 1990. This legislation restructured the Program to provide more training and increased incentives to seek suitable employment. In addition, the full cost of the unemployment insurance program is now financed by employee and employer contributions.

b) Age 65 retroactive payments

Bill C-21 removed the age 65 limitation on receiving benefits retroactively to September 23, 1988. As these claims had not been treated as at December 31, 1990, the retroactive amount which may be payable due to the passage of *Bill C-21* is not included in the benefit expenses of these financial statements. Also, the retroactive amount was unknown at the time of preparing these statements.

Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account

Schedule of benefits
for the year ended December 31, 1990

(in thousands of dollars)

	1990		1989	
	Total	Government's Share	Total	Government's Share
Regular	11,198,261	2,074,453	9,739,380	2,350,165
Maternity	712,294	—	629,953	—
Sickness	378,065	—	345,941	—
Training	329,100	115,720	267,716	110,434
Job Creation	109,536	32,796	101,914	41,968
Work Sharing	61,901	—	21,209	—
Retirement	20,038	—	26,043	—
Adoption	5,257	—	4,821	—
Parental	2,118	—	1,169	—
	12,816,570	2,222,969	11,138,146	2,502,567
Fishing	263,551	198,630	269,382	252,364
Gross benefits	13,080,121	2,421,599	11,407,528	2,754,931
Less:				
Benefit repayments	43,106	5,767	34,711	6,902
	13,037,015	2,415,832	11,372,817	2,748,029

In accordance with Section 118 and Subsection 130(3) of the *Unemployment Insurance Act*, the government's share of benefits consists of extended benefits paid under Section 22, Subsections 25(8) and 26(3), and all benefits paid to fishermen less premiums paid by them and their designated employers.

Extended benefits paid under Section 22 of the *Act* are benefits paid to claimants who have exhausted their initial benefits (and labour force extended benefits, if they are entitled) and who reside in a region where the regional unemployment rate exceeds four per cent.

Extended benefits paid under Subsections 25(8) and 26(3) of the *Act* are benefits paid to claimants on job creation projects or training courses and whose entitlements are not enough to cover the duration of the project or course plus an additional maximum of three weeks of entitlement after the projects or courses end.

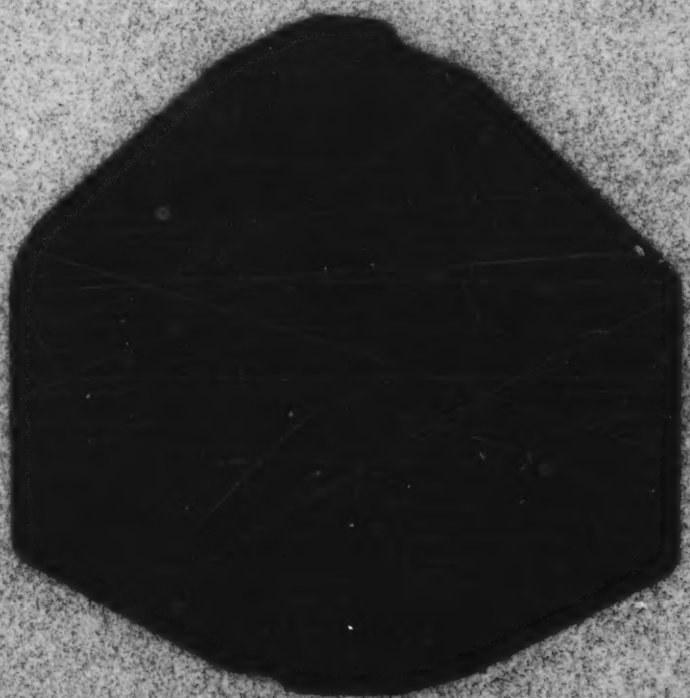
Section 118 and Subsection 130(3) of the *Unemployment Insurance Act* were repealed by *Bill C-21*. The 1990 government share of benefits is calculated and applicable for the period of January 1 to October 23, 1990.

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

Rapport annuel

1990-1991



PARTENARIATS

Canada

Rapport annuel

1990-1991

PARTENARIATS

CA-081/11/91

Les deux mains entrelacées qui illustrent la couverture symbolisent le partenariat et la solidarité, un double idéal que nous poursuivons dans nos relations avec une clientèle provenant de tous les milieux. Les mains disposées ainsi semblent gravées et ciselées dans le granit. Aussi, la couverture cartonnée a été choisie pour faire ressortir la texture granuleuse du logo.
Ken Whitfield, graphiste des Affaires publiques d'EIC à l'Administration centrale, a conçu le dessin.

Préparé par les Affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

Si vous désirez d'autres exemplaires du Rapport annuel, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements
Direction générale des affaires publiques
Emploi et Immigration Canada
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9
Tél. : (819) 994-6313
Télécopieur : (819) 994-0116

Si vous désirez obtenir une cassette audio du présent rapport annuel, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9
Tél. : (819) 994-6313
Télécopieur : (819) 994-0116

Imprimé sur du papier recyclé
Printed on recycled paper

Recyclable

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat. MP1-1991

ISBN 0-662-58541-0

Ministre de l'Emploi
et de l'Immigration

CANADA

Minister of Employment
and Immigration

À Son Excellence
le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1990-1991.

Avec ma très haute considération,

Bernard Valcourt

Ottawa, Canada K1A 0J9

Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada

Sous-ministre et
Président

Deputy Minister and
Chairman

Ottawa, Canada
K1A 0J9

Monsieur Bernard Valcourt
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1990-1991.

Avec notre très haute considération,

Le Président et Sous-ministre,

A. Kroeger

Arthur Kroeger

La Vice-présidente et Sous-ministre déléguée,

Michèle S. Jean

Michèle S. Jean

Le Commissaire des employeurs,

Peter Doyle

Peter Doyle

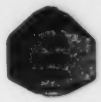
Le Commissaire des travailleurs et travailleuses,

Fernand Boudreau

Fernand Boudreau

Canada

Table des matières



	Page
Acronymes et abréviations	viii
Lois et textes réglementaires	ix
Organigramme	x
Mandat et organisation	**1**
Organisation	1
Programmes et services d'emploi	2
Programmes et services d'assurance	2
Programmes et services d'immigration	2
Philosophie de gestion	3
Aperçu de l'année 1990-1991	**5**
Création de partenariats	5
Projet de loi C-21	5
Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre	6
Les chemins de la réussite	7
Négociations fédérales-provinciales-territoriales	8
Amélioration de l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale	8
Plan d'immigration pour 1991-1995	9
Initiative L'école avant tout	9
Partenariats internes	9
Défis à relever	10
Statistiques relatives à l'emploi	11
Emploi	**13**
Mobilisation de nos partenaires	13
Aperçu du programme d'emploi	15
Information sur le marché du travail	16
Placement	17
Adaptation au marché du travail	18
Mise en valeur des ressources humaines : la Planification de l'emploi	20
Équité en matière d'emploi	24

	Page
Assurance-chômage	**29**
Nouveau partenariat entre l'Emploi et l'Assurance	29
Revue du Régime	30
Compte d'assurance-chômage	31
Statistiques relatives à l'assurance-chômage	34
Immigration	**37**
Dégager un consensus	37
Plan d'immigration pour 1991-1995	39
Affaires relatives aux réfugiés	40
Les immigrants indépendants	43
Intégration des immigrants	45
Amélioration des programmes et des services	48
Exécution de la Loi et contrôle	50
Règlement des cas	51
Arbitrage	52
Opérations à l'étranger	53
Statistiques relatives à l'immigration	56
Services généraux	**61**
Gérer le changement ensemble	61
Politique stratégique et planification	62
Affaires de la jeunesse	65
Finances et Administration	66
Services des ressources humaines	71
Développement interne	72
Systèmes et procédures	73
Affaires publiques	75
Secrétariat général	80
Rapport de gestion	**83**
États financiers	**99**

Acronymes et abréviations employés fréquemment dans le présent rapport

AC	Administration centrale
A.-c.	Assurance-chômage (entité administrative)
a.-c.	assurance-chômage (système)
CCMMO	Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre
CEC	Centre d'emploi du Canada
CEIC	Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
CIC	Centre d'Immigration Canada
EIC	Emploi et Immigration Canada
PE	Planification de l'emploi
SMMO	Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre
SRP	Stratégie de réemploi des prestataires d'assurance-chômage

Lois et textes réglementaires

Lois et règlements

La *Loi sur l'assurance-chômage,* LRC 1985, c.U-1 (sauf les parties III et IV) et les règlements établis sous son empire.

La *Loi sur le Ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration,* LRC 1985, c.E-5.

La *Loi nationale sur la formation,* LRC 1985, c.N-19, et le *Règlement.*

La *Loi sur l'immigration,* LRC 1985, c.I-2, et le *Règlement.*

La *Loi relative aux rentes sur l'État,* SRC 1970, c.G-6, et le *Règlement.*

La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État,* SC 1974-1975-1976, c.83.

La *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs,* LRC 1985, c.L-1, et le *Règlement.*

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* LRC 1985, c.E-5.4, et le *Règlement.*

Règlements établis conformément aux lois portant affectation de crédits

Le *Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation* (travailleurs des industries du textile et du vêtement), CRC 1978, volume III, c.316.

Le *Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation* (travailleurs des industries de la chaussure et du tannage), CRC 1978, volume III, c.317.

Organismes qui font rapport au Parlement par l'entremise du Ministre

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Ministère de l'Emploi et de l'Immigration

Commission de l'immigration et du statut de réfugié

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

Autres programmes et services dont la prestation est régie en vertu des lois portant affectation de crédits

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Programme d'emploi agricole du Canada

Le programme Extension

Les services de diagnostic

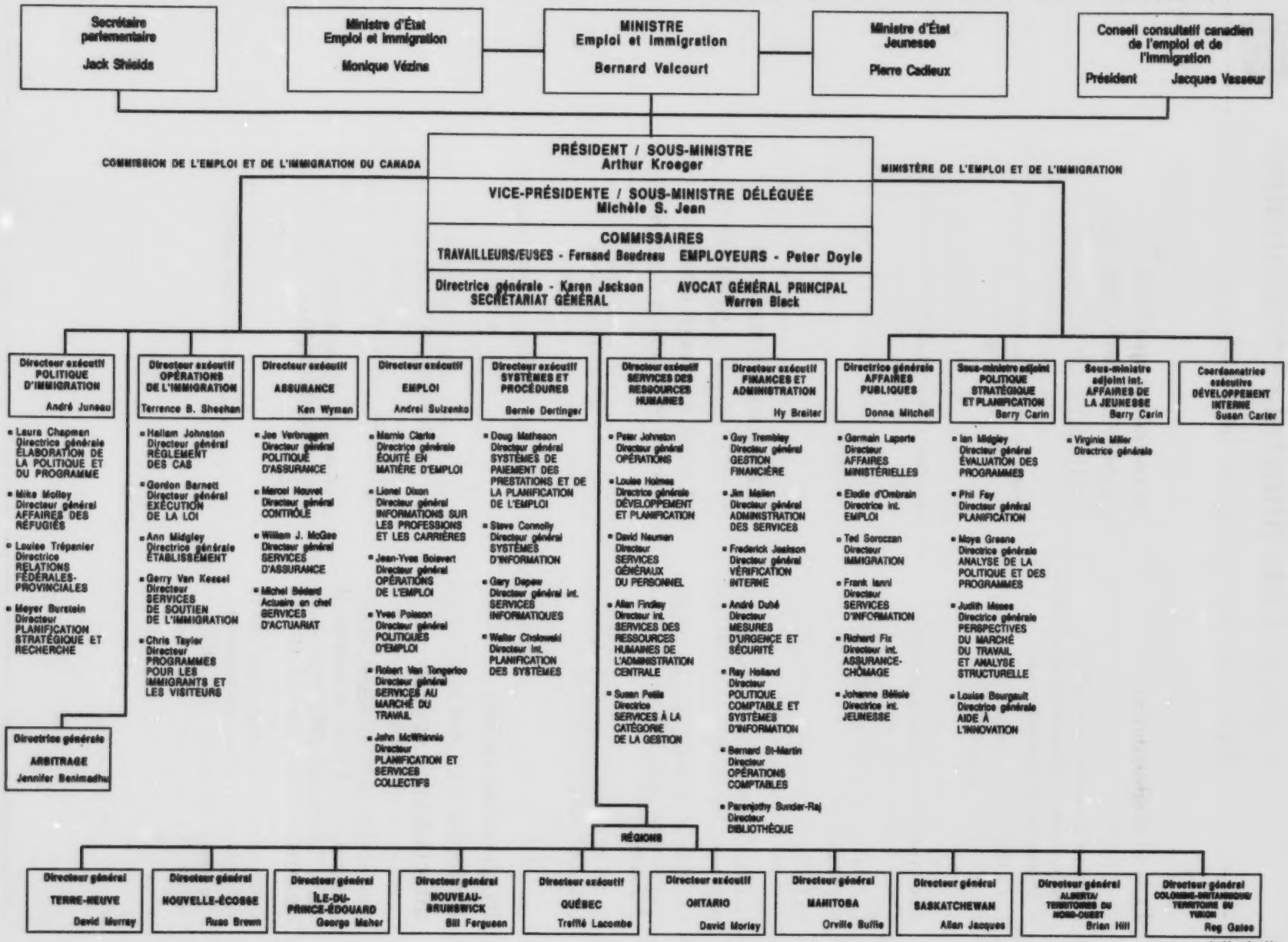
La Planification de l'emploi

Le programme d'établissement et d'adaptation des immigrants

Défi 90

Les organismes bénévoles (subventions)

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA / MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION



le 30 août 1991

Mandat et organisation

Énoncé de mandat

À EIC, nous aidons les gens à trouver un emploi ou à toucher des prestations d'assurance-chômage entre deux périodes de travail. Nous administrons les modalités d'admission des immigrants, des réfugiés et des visiteurs. Nous aidons les travailleurs et les employeurs à s'adapter à l'évolution du marché du travail, et aussi des personnes qui font l'apprentissage d'un nouveau métier ou qui lancent leur propre entreprise. Bref, à EIC, nos clients sont notre raison d'être.

Organisation

Emploi et Immigration Canada (EIC) est l'un des plus importants ministères fédéraux; en dépit de sa taille, il demeure à l'écoute des besoins de chacun. Chaque année, un Canadien sur cinq communique directement avec EIC.

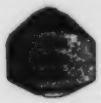
Le Régime d'assurance-chômage nous permet de fournir un soutien du revenu aux personnes sans emploi et, si possible, de les aider à trouver un nouvel emploi et à s'y préparer. Nous offrons un large éventail de programmes de counselling, de perfectionnement professionnel et de formation aux employeurs comme aux travailleurs. Nous aidons les immigrants et les réfugiés à s'adapter à leur nouvelle vie au Canada. Nous aidons des collectivités entières, des associations industrielles et d'autres groupes à s'adapter à l'évolution du marché du travail et à prévoir leurs besoins en ressources humaines.

Emploi et Immigration Canada est constitué de deux organisations créées en vertu de la *Loi régissant l'emploi et l'immigration* de 1977 : la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. La Commission est responsable de tous les programmes relatifs à l'assurance-chômage, à l'emploi et à l'immigration. Elle est dirigée par quatre personnes nommées par le gouverneur en conseil, soit un président, un vice-président et deux commissaires. Chacun des commissaires a un mandat de cinq ans. Le Commissaire des travailleurs et travailleuses est nommé après consultation des organisations de travailleurs, et le Commissaire des employeurs est nommé après consultation des organisations patronales.

Les commissaires formulent des recommandations relatives aux politiques et programmes, aux changements de réglementation ainsi qu'à d'autres questions touchant l'assurance-chômage, l'emploi et l'immigration.

Les directions de l'Immigration, de l'Assurance, de l'Emploi et de l'Arbitrage de la CEIC sont responsables des programmes et des services offerts au public. Les directions de Finances et Administration, Systèmes et procédures et des Ressources humaines fournissent des services de soutien professionnel, technique et administratif à la Commission.

Le Ministère, qui fonctionne en étroite collaboration avec la Commission, comprend les Affaires publiques, Politique stratégique et planification, les Affaires de la jeunesse ainsi que le Développement interne. Le président et la vice-présidente de la Commission sont également le sous-ministre et la sous-ministre déléguée du Ministère.



Programmes et services d'emploi

Objectifs

- Doter les clients des compétences et de l'expérience de travail qui leur permettent d'obtenir de l'emploi de longue durée.
- Utiliser les mécanismes les plus pertinents afin de répondre aux besoins des clients, définis à l'aide de stratégies de planification locales.
- Offrir des programmes et des services aux femmes, aux autochtones, aux membres des minorités visibles et aux personnes handicapées en vue de leur faciliter l'accès à l'emploi.
- Accroître le nombre de prestataires d'assurance-chômage (a.-c.) qui suivent des programmes de formation visant l'acquisition de compétences et la réintégration du marché du travail.
- Fournir à des prestataires d'a.-c. les moyens d'obtenir de l'emploi.
- Encourager les employeurs à s'engager à l'égard de la planification des ressources humaines et de la formation afin de contribuer plus activement au perfectionnement des travailleurs.
- Fournir aux clients les informations dont ils ont besoin au sujet du marché du travail et des débouchés.

Programmes et services d'assurance

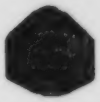
Objectifs

- Traiter les demandes d'assurance-chômage avec rapidité, exactitude et à moindre coût.
- Offrir un service de renseignements accessible par l'entremise d'infocentres téléphoniques.
- Protéger l'intégrité du Compte d'assurance-chômage.

Programmes et services d'immigration

Objectifs

- Répondre de façon opportune aux revendications du statut d'immigrant ou de réfugié.
- Gérer les niveaux d'immigration conformément aux objectifs nationaux, économiques, sociaux et humanitaires établis en consultation avec les provinces et autres groupements.



- Aider les immigrants à s'établir au Canada, en collaboration avec d'autres ordres de gouvernement et des groupes du secteur privé.
- Prévenir l'immigration clandestine à l'aide de lois efficaces et justes et d'activités de contrôle.
- Éliminer efficacement l'arriéré de revendications du statut de réfugié.

Philosophie de gestion

La philosophie de gestion d'EIC fait ressortir les croyances et les valeurs principales qui servent de fondement au succès de notre mandat et à la réalisation de ses objectifs. Cette philosophie comporte quatre principes fondamentaux :

- Nos clients sont notre raison d'être.
- Notre personnel est notre ressource la plus précieuse.
- Nos cadres, en association avec le personnel, sont responsables de la réalisation de notre mandat.
- Nos communications et nos systèmes doivent aider nos cadres et notre personnel dans la prestation des services à la clientèle.

Les commissaires de la CEIC (de g. à d.) : le commissaire des employeurs, Peter Doyle; le président et sous-ministre, Arthur Kroeger; la vice-présidente et sous-ministre déléguée, Michèle S. Jean; le commissaire des travailleurs et travailleuses, Fernand Boudreau. Ils apparaissent au-dessus des « mains entrelacées », symbole de partenariat et de solidarité.

Aperçu de l'année 1990-1991

Principales réalisations

- Adoption du projet de loi C-21*, qui permet une plus large utilisation des fonds de l'Assurance-chômage aux fins de perfectionnement professionnel et de formation et qui offre de meilleures prestations parentales.
- Création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, avec la participation du secteur privé.
- Mise en oeuvre de la stratégie Les chemins de la réussite, relative à l'emploi et à la formation des autochtones.
- Entente fédérale-provinciale-territoriale au sujet d'un énoncé de principes concernant le perfectionnement de la main-d'oeuvre.
- Élaboration du premier plan d'immigration quinquennal au Canada.
- Mise en oeuvre de l'initiative nationale L'école avant tout à l'intention des jeunes, en collaboration avec divers partenaires.

Création de partenariats

Emploi et Immigration Canada (EIC) reconnaît depuis longtemps le besoin d'établir de solides partenariats avec un vaste éventail de représentants de la société canadienne. Bien des problèmes auxquels nous devons faire face — changements technologiques en milieu de travail, principales tendances sur le marché mondial, hausse considérable des mouvements de migration mondiaux — sont tout simplement trop énormes pour un seul ministère.

En même temps, aucune tentative visant à régler ces questions ne peut être efficace si nous perdons de vue les problèmes réels — et toujours changeants — auxquels se heurte chaque Canadien et Canadienne et qui peuvent varier considérablement selon la région.

Depuis quelques années, nous nous efforçons de plus en plus de nous tenir à l'écoute des besoins locaux et de mobiliser les partenaires au sein des collectivités afin d'y répondre. Nous encourageons tous nos partenaires — les entreprises, les syndicats, les groupes d'action sociale, les organisations qui oeuvrent auprès des immigrants et des réfugiés, les enseignants, les autres ordres de gouvernement ainsi que chaque Canadien et Canadienne — à participer activement à la conception et à la prestation de programmes et de services les plus efficaces possible.

En 1990-1991, nous avons grandement progressé vers la création de tels partenariats.

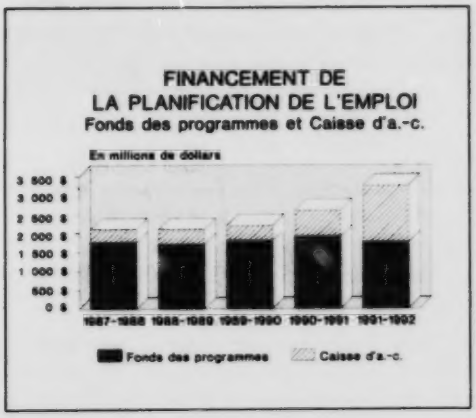
Projet de loi C-21*

Le projet de loi C-21, qui contenait une série de modifications à la *Loi sur l'assurance-chômage*, a été adopté en novembre 1990, ce qui a permis au gouvernement d'appliquer la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre annoncée en 1989; il s'agit d'une stratégie exhaustive visant à mobiliser les efforts de tous les partenaires du marché du

* Une fois adopté le 18 novembre 1990, le projet de loi C-21 est devenu la *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-chômage* et la *Loi sur le ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration*. Cette loi figure au chapitre 40 des *Lois du Canada (1990)*. Toutefois, par souci d'uniformité, l'expression « projet de loi C-21 » sera utilisée tout au long du rapport.

travail en vue de perfectionner les compétences de la population active.

Cette stratégie vise avant tout à orienter une partie des activités du Régime d'assurance-chômage vers la formation et l'aide au réemploi des chômeurs. Le projet de loi C-21 permettra au gouvernement de réaffecter quelque 800 millions de dollars de la Caisse d'assurance-chômage aux programmes de formation et d'aide à l'emploi, soit une hausse de 50 % des dépenses fédérales consacrées au perfectionnement de la main-d'oeuvre. En outre, environ 500 millions de dollars seront consacrés à l'amélioration des avantages parentaux et aux initiatives visant les travailleurs de plus de 65 ans.



Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre

La ministre d'alors, Mme Barbara McDougall, a annoncé la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre en janvier 1991, pour donner suite aux recommandations découlant de nombreuses consultations organisées par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP). Ces consultations, axées principalement sur l'application de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), ont permis aux entreprises, aux syndicats et à d'autres intervenants d'atteindre un consensus fort et historique sur le besoin de collaborer davantage en ce qui concerne la formation. La nouvelle Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre aura un rôle de premier plan à jouer pour favoriser la création d'une solide culture du savoir au Canada.

La Commission nationale déterminera les priorités globales en matière de formation, abordera des questions telles que les normes de formation professionnelle et jouera un rôle important dans l'élaboration d'un plan de dépenses annuel pour une utilisation plus large des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives. La Commission, composée de 22 membres représentant les syndicats, le monde des affaires, des groupes d'action sociale et des établissements de formation, fonctionnera avec la plus grande autonomie et établira elle-même son ordre de priorité et son échéancier. Les membres de la Commission ont été choisis par les organismes du secteur privé.

Outre la Commission nationale, jusqu'à 75 commissions du marché du travail infrarégionales pourraient être établies dans tout le Canada. Ces commissions assumeraient la responsabilité d'évaluer les besoins en compétences au niveau local, d'élaborer des plans locaux de formation professionnelle et de déterminer les meilleurs moyens d'offrir cette formation et d'engager des fonds aux fins d'achat de cours de formation professionnelle.

En 1990-1991, des discussions ont également été amorcées avec les gouvernements provinciaux relativement à la création de structures consultatives à l'échelle provinciale et territoriale.

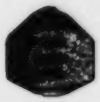
Les chemins de la réussite

En novembre 1990, la Ministre a annoncé la mise en oeuvre de la stratégie Les chemins de la réussite, relative à l'emploi et à la formation des autochtones. Cette stratégie a été élaborée avec des groupes d'autochtones en vue de satisfaire leurs besoins relativement à la formation et au marché du travail.

La création de commissions de gestion conjointes, comprenant des membres choisis

Membres de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre (de g. à d.) : ***Peter S. Doyle, commissaire des employeurs, CEIC, membre d'office; Roy Mussel, directeur du développement économique, Conseil tribal sto:lo (représentant des peuples autochtones); Diane Lorene Wood, secrétaire-trésorière, British Columbia Government Employees' Union (représentante des syndicats); James A. McCambly, président, Fédération du travail du Canada (représentant des syndicats); Arthur Kroeger, sous-ministre et président, CEIC, membre d'office; Jim Bennett, vice-président et directeur général, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (représentant du milieu des affaires); Nancy Riche, vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada (représentante des syndicats); Basil Hargrove, adjoint au Président, Travailleurs canadiens de l'automobile (représentant des syndicats); Marcy Cohen, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (représentante des groupes de femmes); E. Gérard Docquier, coprésident, syndicats, CCMMO; Sandra Carpenter, directrice de la recherche, Canadian Association of Independent Living Centres (représentante des personnes handicapées); J. Laurent Thibault, coprésident patronal, CCMMO; Les Holloway, secrétaire-trésorier, Fédération des travailleurs de construction navale (représentant des syndicats); Anne Stewart, directrice, Perfectionnement des ressources humaines, Cara Operations Limited (représentante du milieu des affaires); Robert V. Wilds, président-directeur général, B.C. Maritime Employers Association (représentant du milieu des affaires); Susan V. Harbin, directrice générale, Services communautaires et services aux jeunes, YMCA (représentante du secteur de l'éducation et de la formation); Jean Andrea Bernard, vice-présidente, Personnel, Bell Canada (représentante du milieu des affaires); Thomas Blacklock, vice-président, Gestion stratégique, Groupe de gestion Universalia (représentant du secteur de l'éducation et de la formation); J.T. (Jake) Thygesen, président du conseil d'administration, Groupe de sociétés Fuller & Knowles Inc. (représentant du milieu des affaires); Thomas R. Hall, président-directeur général, Stora Forest Industries Limited (représentant du milieu des affaires).***

Ne paraissent pas sur la photo : ***Fernand Boudreau, commissaire des travailleurs et travailleuses, CEIC, membre d'office; Joyce Ganong, sous-ministre adjointe, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie, Colombie-Britannique, membre d'office; Susan Giampietri, vice-présidente exécutive, Alliance de la fonction publique du Canada (représentante des syndicats); John Keenan, vice-président, Ressources humaines, Falconbridge Limitée (représentant du milieu des affaires); Navin M. Parekh, associé et expert-conseil, Training and Development Associates (représentant des membres des minorités visibles); F.W. (Fred) Pomeroy, président, Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications et en électricité du Canada (représentant des syndicats).***



par des groupes autochtones et des représentants d'Emploi et Immigration Canada, constitue un élément essentiel de cette stratégie. Ces commissions permettent aux autochtones de collaborer avec des responsables pour établir leurs propres priorités en matière de mise en valeur des ressources humaines aux niveaux local, régional et national. Elles veillent à ce que les activités de formation et d'aide à l'emploi dans leur collectivité soient, dans la mesure du possible, exécutées, administrées et contrôlées par les autochtones, en association avec le gouvernement fédéral.

Les commissions de gestion de l'emploi et de la formation des autochtones seront étroitement liées à d'autres commissions de mise en valeur de la main-d'oeuvre aux échelles locale, provinciale/territoriale et nationale.

Négociations fédérales-provinciales-territoriales

À la suite des recommandations contenues dans les rapports des groupes de travail sur la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre présentés au Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), le gouvernement fédéral a amorcé des discussions intenses avec les provinces et les territoires. En mai 1990, les deux ordres de gouvernement ont élaboré un énoncé de principes plurilatéral qui sert de nouveau cadre pour les négociations bilatérales.

L'énoncé de principes fait ressortir quatre thèmes principaux qui définissent la direction et les objectifs généraux des deux ordres de gouvernement en ce qui concerne le perfectionnement de la main-d'oeuvre :

- **Partenariat entre le gouvernement et le secteur privé** — Les deux ordres de gouvernement souhaitent une plus grande participation du secteur privé non seulement à l'exécution des programmes, mais aussi à leur planification et à leur conception.
- **Réciprocité** — Les deux ordres de gouvernement devraient définir clairement leurs obligations et leurs engagements relativement au perfectionnement de la main-d'oeuvre.
- **Complémentarité** — Afin d'éviter la répétition d'activités, toutes les parties devraient se partager le travail.
- **Valorisation de la formation** — Nous devrions encourager les employeurs et les travailleurs à nourrir un intérêt réel envers la formation et le perfectionnement professionnel.

Amélioration de l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale

Divers programmes et services axés sur l'amélioration de l'employabilité sont offerts aux bénéficiaires d'aide sociale (BAS) en vertu d'accords fédéraux-provinciaux-territoriaux. Au cours de 1990-1991, les négociations portant sur un nouvel ensemble d'accords BAS quinquennaux — y compris, pour la première fois, des négociations avec le gouvernement territorial du Yukon — ont considérablement progressé.

Durant l'année, un comité de direction des sous-ministres a convenu des principes et des composantes de nouveaux accords quinquennaux. Les concepts nouveaux ou élargis englobent l'établissement de programmes améliorés, de meilleures relations entre les CEC et les bureaux d'aide sociale, des interventions de longue durée visant à aider les clients, l'élimination des obstacles à la participation aux programmes de formation, enfin, des stratégies de communication.

Les accords courants relatifs aux BAS, négociés en 1986-1987, ont temporairement

été prolongés, jusqu'à ce que les nouveaux accords quinquennaux soient élaborés.

Plan d'immigration pour 1991-1995

En octobre 1990, la Ministre a déposé le *Plan d'immigration pour 1991-1995* du gouvernement canadien. La loi exige que le gouvernement dépose un plan chaque automne; celui-ci comporte un certain nombre d'innovations importantes.

Premièrement, il s'agit d'un plan « quinquennal », plutôt que du plan annuel traditionnel. Il élargit les limites de notre planification et permet donc à d'autres ordres de gouvernement, à des organismes au service des immigrants ainsi qu'à des ministères et à des organismes fédéraux de préparer et d'élaborer des programmes et des services plus stables.

Deuxièmement, le Plan découle d'une série de consultations et de rencontres échelonnées sur deux ans avec des représentants de tous les secteurs de la société provenant des quatre coins du pays. Ces consultations, parmi les plus imposantes effectuées ces dernières années, ont révélé que les objectifs nationaux fondamentaux de nos programmes et de nos services d'immigration faisaient l'objet d'un vaste consensus.

Troisièmement, le Plan contient des dispositions relativement à une stratégie détaillée d'intégration des immigrants, première du genre. Les consultations ont révélé un solide consensus quant au besoin d'accroître nos efforts pour aider les immigrants et les réfugiés à s'acclimater à leur nouvelle vie. La stratégie d'intégration favorise une collaboration plus efficace entre toutes les parties qui offrent des services d'établissement et permet d'accroître considérablement le financement des programmes de cours de langue.

Initiative L'école avant tout

En février 1990, le ministre d'État à la Jeunesse a lancé l'initiative fédérale L'école avant tout, qui vise à réduire le taux de décrochage qui sévit dans les écoles secondaires, taux qui se situe actuellement à 30 %. Cette initiative encourage les efforts collectifs à l'échelle nationale et communautaire en vue d'élaborer des solutions au problème du décrochage, tout en reconnaissant la responsabilité fondamentale des provinces en matière d'éducation.

L'une des principales composantes de l'initiative L'école avant tout porte sur la mobilisation des intervenants en vue de résoudre le problème. Durant l'année, un certain nombre de tables rondes ont réuni des groupes ayant des intérêts particuliers de l'ensemble du pays, y compris des décrocheurs potentiels, des autochtones, des organisations au service de la jeunesse, des membres des minorités visibles et des groupes de bénévoles. En outre, des représentants du monde des affaires et du secteur de l'enseignement se sont réunis à l'occasion d'une importante conférence afin d'élaborer des solutions conjointes au problème.

Au cours du mois de mars 1991, une campagne publicitaire nationale, menée notamment à la télévision et dans les journaux, a contribué à sensibiliser davantage la population aux problèmes reliés au décrochage et souligné l'importance d'une bonne formation de base en milieu de travail.

Partenariats internes

De nouveaux partenariats avec des personnes et des organisations extérieures à EIC commandent des changements « au sein » d'EIC, c'est-à-dire un engagement encore plus fort à offrir un service de qualité

à nos clients et à collaborer avec ceux qui ont un intérêt dans nos activités. Il faut accorder une égale importance au travail d'équipe de nos employés et les inciter à partager une vision commune de notre mandat.

Durant l'année 1990-1991, nous avons mis de l'avant un certain nombre d'activités visant à favoriser cet engagement envers le service et le partenariat, depuis nos initiatives « CIC=Service » à l'intention du personnel de l'Immigration jusqu'à des réunions de gestionnaires de l'ensemble du pays au cours desquelles nous nous penchions sur le partenariat. Nous avons réalisé des progrès importants en ce qui concerne l'intégration des programmes et des services d'emploi et d'a.-c. recommandée dans la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Nous avons également mis sur pied un service d'expansion ministérielle afin de coordonner les changements majeurs que nous apportons dans l'ensemble du Ministère.

Conformément à notre philosophie de gestion, toutes ces activités mettent l'accent sur l'importance de bonnes communications internes dans l'ensemble du Ministère, qui constituent le fondement d'une vision partagée des objectifs du Ministère et des moyens de les réaliser.

Défis à relever

En 1990-1991, nous avons jeté les fondations d'un partenariat accru avec les bénéficiaires de nos services ainsi qu'au sein du Ministère. Au cours de l'année qui vient, nous devrons surtout continuer de bâtir.

En ce qui concerne l'Immigration, il faudra mettre en place le plan quinquennal et en surveiller l'exécution, de concert avec nos partenaires. Nous devons élaborer et améliorer les mécanismes recommandés par la Stratégie d'intégration fédérale, conjointement avec les provinces, les organismes au service des immigrants et d'autres organisations qui offrent des services d'établissement. Dans le cadre du plan quinquennal, nous étudierons également les nouveaux accords relatifs à l'immigration conclus avec les gouvernements provinciaux. En outre, nous examinerons des moyens d'améliorer davantage notre processus de détermination du statut de réfugié qui a été mis en place le 1er janvier 1989.

Pour ce qui est des programmes d'emploi et de l'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives, le service à la clientèle demeure au sommet de l'ordre de priorité. Il faudra élaborer les programmes et les services intégrés et axés sur la clientèle qui permettent le mieux de réaliser les objectifs de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Les consultations du Centre canadien du marché du travail et de la productivité sur la SMMO ont entraîné de nombreuses recommandations détaillées sur la façon d'améliorer les programmes et les services. Nous collaborerons étroitement avec la nouvelle Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre à l'application de ces recommandations.

Un problème fondamental se posera dans tous les secteurs : réaliser ce que le Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur le service au public appelle une transformation « d'un organisme qui prime les directives et le contrôle en un organisme voué au service et à la qualité ». Nous nous sommes engagés dans cette voie il y a déjà plusieurs années et progressons maintenant vers de nouveaux types de partenariat avec nos partenaires du marché du travail.

Afin d'établir de nouveaux partenariats aux niveaux local, régional et national, il ne s'agira pas simplement d'adopter un nouvel ensemble de règlements. Nous ferons appel aux employés d'EIC, non seulement pour

appliquer le changement, mais aussi pour devenir des « agents » de changement et faire preuve, plus que jamais, de compétence et de jugement dans la communication d'objectifs et l'obtention de consensus.

Statistiques relatives à l'emploi

Après une période de croissance économique constante, le Canada, comme les autres pays occidentaux, a traversé une période de ralentissement au cours de 1990-1991. La baisse qui s'est manifestée dans le secteur de l'emploi et la hausse du taux de chômage se sont répercutées sur les activités d'EIC.

L'emploi global a accusé une légère baisse. Au cours de l'exercice financier, 12 496 000 Canadiens avaient un emploi, soit une diminution de 33 000 ou 0,3 %. Durant l'année précédente, le nombre de travailleurs avait augmenté de 219 000 ou 1,8 %.

Après avoir légèrement augmenté au cours du premier trimestre, le nombre de travailleurs a diminué de 29 000, soit 0,2 %, durant le deuxième trimestre, de 88 000, soit 0,7 % au cours du troisième trimestre et de 183 000, soit 1,5 %, pendant le dernier trimestre de l'exercice financier.

Cette baisse, combinée à la croissance constante de la population active, a fait passer le taux de chômage de 7,5 % en moyenne au cours de l'année 1989-1990 à 8,8 % en 1990-1991. Le taux s'est maintenu à 7,5 % durant le premier trimestre, mais a augmenté à 8,3 % durant le deuxième trimestre, à 9,1 % au cours du troisième trimestre, pour atteindre 10,1 % pendant le dernier trimestre.

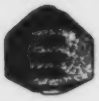
La hausse du taux de chômage découlait, en grande partie, de la croissance de la population active, qui a augmenté de 152 000, soit 1,1 %, entre 1989-1990 et 1990-1991. Toutefois, la croissance de la population active a été plus lente que l'année précédente, où elle avait augmenté de 1,6 %.

Le taux de chômage a baissé au Nouveau-Brunswick (- 0,3 %) et en Saskatchewan (- 0,2 %). Il a augmenté en Ontario (de 2,1 %), à Terre-Neuve (de 1,6 %), au Québec (de 1,3 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (de 0,6 %), en Nouvelle-Écosse (de 0,5 %); il a augmenté de 0,4 % au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique. Ce taux s'est maintenu au-dessus de la moyenne dans la région Atlantique et sous la moyenne dans la région de l'Ouest.

Chez les hommes adultes, le nombre de travailleurs a diminué de 10 000, soit 0,2 %, après avoir augmenté de 1,8 % en 1989-1990. Au cours de l'année, le taux de chômage des hommes adultes, qui s'élevait à 6,2 % en 1989-1990, est passé à 7,6 %. En 1990-1991, le nombre de travailleuses adultes a augmenté de 117 000, soit 2,6 %, alors que l'augmentation avait été de 157 000 en 1989-1990, à mesure que croissaient le nombre de femmes dans la population active et leur taux de participation. Chez les femmes adultes, le taux de chômage est passé de 7,1 % à 7,8 %.

La population des jeunes (15 à 24 ans) a continué de décroître, de même que le nombre de jeunes travailleurs. La baisse des niveaux d'emploi des jeunes a entraîné une hausse du taux de chômage de 13,8 %, comparativement à 11,4 % en 1989-1990.

Dans la plupart des provinces, l'emploi a augmenté en 1989-1990. C'est en Colombie-Britannique que s'est manifesté le taux de croissance le plus élevé (1,7 %); viennent ensuite la Nouvelle-Écosse et



l'Île-du-Prince-Édouard (1,5 %), le Nouveau-Brunswick (1,3 %), la Saskatchewan et l'Alberta (0,9 % chacune). L'emploi a diminué en Ontario (-1,6 %), à Terre-Neuve (- 0,7 %) et au Québec (- 0,1 %).

L'emploi a augmenté dans certains secteurs d'activité au cours de 1990-1991. Les services communautaires, personnels et aux entreprises (hausse de 3,1 %) arrivent en tête de liste, suivis des finances, de l'assurance et de l'immobilier (hausse de 2,0 %), de l'agriculture (hausse de 1,8 %) et du commerce (hausse de 1,6 %).

La hausse de l'emploi en 1990-1991 s'est manifestée dans le seul secteur des services, qui mobilise environ 70 % de l'ensemble de la population active. Dans le secteur de la fabrication de marchandises, l'emploi a diminué, surtout dans l'industrie manufacturière.

En 1990-1991, le nombre d'emplois à temps plein a baissé de 88 000, soit 0,8 %, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 55 000, soit 2,9 %. En 1989-1990, le nombre d'emplois à temps plein avait augmenté de 212 000, soit 2,0 %.

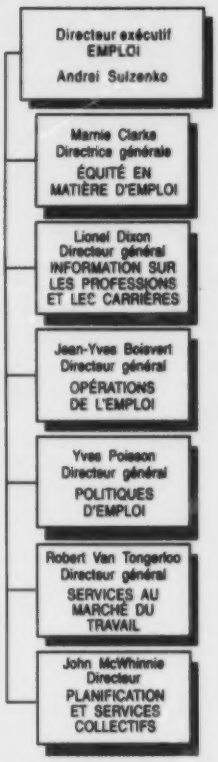
Mobilisation de nos partenaires

En 1985, le gouvernement a amorcé la Planification de l'emploi (PE), stratégie axée sur les besoins en formation et en perfectionnement professionnel des membres de la population active qui en ont le plus besoin. Dans le cadre de la PE, nous mettions l'accent sur la souplesse des programmes du marché du travail en prenant les mesures qui permettaient de répondre le mieux aux besoins personnels des clients : participation du secteur privé à la définition des besoins en matière de formation et souplesse à l'échelle locale, de façon que les programmes reflètent les conditions réelles des marchés du travail locaux.

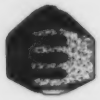
La Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) se fonde sur le succès de la PE. La SMMO, lancée en 1989, s'attache aux points suivants :

- La nouvelle orientation du Régime d'assurance-chômage, passe d'un rôle essentiellement passif de soutien du revenu à un rôle plus actif, axé sur des mesures de réemploi des prestataires.
- La priorité que tous les partenaires du marché du travail — entreprises, syndicats, enseignants, groupes d'action sociale ainsi que tous les ordres de gouvernement — doivent accorder au perfectionnement professionnel de tous les Canadiens.

Le projet de loi C-21, adopté en novembre 1990, a servi de fondement législatif à la réorientation du Régime d'assurance-chômage et permet au gouvernement de réaffecter quelque 800 millions de dollars de la Caisse d'assurance-chômage aux initiatives axées sur la formation et le perfectionnement



Yolande Roy, agente d'assurance-chômage au Centre d'emploi du Canada d'Ottawa-Est (CEC), discute d'un programme d'apprentissage avec une cliente. La CEIC a collaboré avec ses partenaires du marché du travail en vue d'améliorer la planification des ressources humaines et la formation de la main-d'oeuvre, permettant ainsi à des prestataires d'assurance-chômage d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se réintégrer au marché du travail.



professionnel des sans-emploi. Avant l'adoption du projet de loi, EIC avait déjà apporté un certain nombre de changements importants. Un nouveau mandat d'Emploi et d'Assurance souligne le rôle des Services d'emploi et du Régime d'assurance-chômage, qui, en collaboration avec d'autres partenaires du marché du travail, veillent au fonctionnement efficace du marché du travail canadien. En outre, EIC a intégré davantage les services d'a.-c. aux services d'emploi pour en faire le fondement de la Stratégie de réemploi des prestataires. Ces travaux sont continuels et font partie intégrante de la SMMO.

La réaffectation des fonds de l'A.-c. entraînera une hausse de 50 % des dépenses fédérales consacrées à la formation de la main-d'oeuvre. Conformément aux autres principaux objectifs de la SMMO — participation et sensibilisation accrues du secteur privé au perfectionnement de la main-d'oeuvre — en juin 1989, le gouvernement a demandé l'avis d'un large éventail d'intervenants non gouvernementaux quant à l'utilisation la plus efficace des fonds supplémentaires.

Consultations du CCMTP

Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) a été chargé de la gestion de la série de consultations qui s'imposait. Les consultations du CCMTP visaient à permettre aux groupes intéressés du secteur privé d'abord de réaliser ce qui les distinguait relativement à leurs priorités quant au marché du travail et ensuite, après l'obtention d'un consensus, de présenter des propositions au gouvernement.

Tous conviennent que les résultats de ces consultations représentent un grand pas vers l'obtention d'un consensus entre les entreprises, les syndicats et le gouvernement. Au cours de la première phase de ces consultations, le monde des affaires, les syndicats, les groupes d'action sociale et les établissements de formation ont participé à sept groupes de travail, qui ont présenté des rapports à la ministre de l'Emploi et de l'Immigration en mars 1990. Ces rapports contenaient une importante batterie de recommandations sur la mise en oeuvre de la SMMO et sur la réforme des politiques et programmes relatifs au marché du travail.

Bon nombre des recommandations des groupes de travail portaient sur les moyens d'accroître la participation du secteur privé aux décisions concernant la formation et le perfectionnement professionnel; toutefois, les recommandations reflétaient diverses façons d'aborder cette question. La Ministre a donc demandé au CCMTP d'effectuer une seconde phase de consultations qui regrouperait ces diverses recommandations en une proposition unique et complète. Le rapport sur la phase II, présenté à la Ministre en juillet 1990, fournissait des recommandations précises en vue de l'élaboration d'un système permanent qui assurerait la participation continue du secteur privé aux décisions visant la formation et la mise en valeur de la main-d'oeuvre.

Un nouveau rôle pour le secteur privé

La création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre et les diverses initiatives visant à établir des commissions dans le secteur privé aux échelles provinciale, territoriale et locale découlent directement des recommandations de la phase II.

Si nous voulons que les commissions jouent leur rôle et favorisent un nouvel engagement à l'égard de l'excellence en matière de formation, elles doivent disposer de l'autonomie et de l'autorité dont elles ont

besoin. EIC doit donc être prêt à abandonner une partie du contrôle qu'il détient sur les décisions relatives aux politiques et aux programmes.

L'expérience d'autres pays et les opinions des chefs de file du marché du travail canadien mettent l'accent sur le besoin d'organisations dont le rôle dépasse celui de « conseiller » qu'elles ont toujours tenu. Les commissions auront plus qu'un simple rôle consultatif. Dans la mesure où chaque commission pourra parvenir à un consensus, le gouvernement s'attend à pouvoir fonder son intervention sur ce consensus.

Programmes nouveaux et améliorés

Le rapport de la phase I du CCMTP contenait de nombreuses recommandations sur la façon de poursuivre l'application de la SMMO, qui nous pressaient de simplifier nos programmes et nos services et d'axer nos activités sur les besoins de la clientèle. En réponse à ces recommandations, nous avons commencé à élaborer une nouvelle structure de programmes et services d'emploi, plus simple.

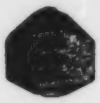
Cette structure comporte quatre composantes : information et initiatives spéciales, amélioration de l'employabilité, adaptation au marché du travail et développement des collectivités. Au cours de l'année qui vient, nous collaborerons étroitement avec la nouvelle commission afin d'épurer cette structure et de mettre en place des programmes et des services fidèles aux idées mises de l'avant par les groupes de travail du CCMTP.

Aperçu du programme d'emploi

Emploi et Immigration Canada collabore étroitement avec les partenaires économiques et sociaux pour offrir aux travailleurs et aux employeurs des services dans les quatre secteurs suivants :

- **Information sur le marché du travail** — Ce service fournit des renseignements qui servent de fondement aux décisions relatives au marché du travail.
- **Placement** — Ce service vise à assortir les travailleurs compétents ou disponibles aux emplois vacants et à permettre aux employeurs de trouver rapidement les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin.
- **Services d'adaptation** — Ces services visent à encourager le secteur privé à planifier ses ressources humaines et à aider les entreprises et les particuliers à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail.
- **Mise en valeur des ressources humaines** — Ce service prévoit des mesures qui s'adressent à ceux qui ont le plus besoin d'aide en matière d'emploi, l'accent étant mis sur les personnes, les employeurs et les collectivités qui bénéficieraient le plus d'un appui gouvernemental.

Les projets des Centres d'emploi du Canada, notamment Extension, fournissent aux employeurs des services de sélection et de présentation et aident les entreprises et les industries à déterminer leurs besoins en ressources humaines. En 1990-1991, EIC administrait 470 CEC réguliers et offrait des services itinérants à 187 collectivités



éloignées ou isolées. EIC offrait également des services par l'entremise de 100 CEC sur le campus de collèges et d'universités et, d'avril à août, dans plus de 400 CEC pour étudiants. D'autres services d'emploi ont également été offerts au moyen des projets Extension ou par l'entremise du Service d'emploi agricole.

Stratégie de réemploi des prestataires d'assurance-chômage

La Stratégie de réemploi des prestataires (SRP) est un élément important de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre. La SRP vise à aider des prestataires d'a.-c. à obtenir rapidement un nouvel emploi à l'aide de mesures à court terme ou, au besoin, à améliorer leur employabilité et à accroître leur revenu au moyen de programmes de longue durée.

La Stratégie de réemploi des prestataires permet aux CEC de jouer un rôle proactif dans la prestation des services et l'exécution des programmes destinés aux prestataires d'a.-c. Ce partenariat récemment établi entre l'Emploi et l'Assurance améliorera notre service à la clientèle.

Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail est un des principaux éléments de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre. L'objectif est de diffuser de l'information à jour et utile sur le marché du travail aux travailleurs et aux employeurs, de même qu'aux groupes, aux organismes et aux établissements communautaires.

À l'échelon local, le Centre d'emploi du Canada (CEC) est le point de collecte, d'analyse et de diffusion de l'information sur le marché du travail. Muni de cette information, le CEC est plus en mesure de planifier l'élaboration, l'administration et l'exécution de tous les programmes et services pertinents d'EIC et de prévoir les changements plus facilement, de modifier, au besoin, ses objectifs et ses priorités et de contribuer à rendre le marché du travail plus efficace.

Système national des services d'emploi

Le Système national des services d'emploi est un système d'information automatisé conçu pour offrir un service plus rapide et fournir des renseignements plus exacts aux clients-travailleurs et aux clients-employeurs. Les exigences d'un emploi vacant dont fait part un employeur à un Centre d'emploi du Canada (CEC) peuvent être rapidement communiquées aux autres CEC dans les grandes régions urbaines, permettant ainsi de trouver des candidats ayant les qualités requises. Ce système profite également aux clients-travailleurs en leur donnant accès aux emplois dans les autres secteurs de leur ville.

Au cours du dernier exercice financier, le Système national des services d'emploi a été amélioré et étendu à presque tous les CEC.

Classification nationale des professions

La Classification canadienne descriptive des professions sera graduellement remplacée par la nouvelle Classification nationale des professions et par JOBSCAN.

Le nouveau système de classification facilitera la cueillette, l'analyse et la communication de statistiques et d'informations au sujet des professions. Nous avons demandé à des spécialistes en

professions et à des usagers de données professionnelles de valider l'ébauche de la Classification nationale des professions, afin de garantir sa précision et l'utilité de sa structure. Statistique Canada a participé à l'établissement final des groupes de base de salariés, afin de pouvoir élaborer un guide de codification de la Classification nationale des professions en vue du Recensement de 1991.

EIC bénéficiera de meilleures statistiques en ce qui concerne les prévisions de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, la planification des ressources humaines et l'équité en matière d'emploi.

JOBSCAN est une base de données sophistiquée qui contient les compétences des travailleurs et les exigences des employeurs. C'est un outil important, dont les fonctions complexes de recherche et de présentation de rapports permettent d'assortir les emplois et les travailleurs et d'analyser des données relatives au marché du travail.

Information sur les carrières

EIC fournit également des informations sur les choix de carrière et les divers types d'emploi offerts au Canada. Par exemple, le programme relatif aux conditions d'exercice ou de profession se compose d'une série de 110 brochures. Chaque brochure est consacrée à une profession et contient la description des tâches de cette profession ainsi que de la réglementation professionnelle et des exigences d'accréditation qui s'y rattachent. Les brochures sont très utiles au personnel des CEC, des ambassades du Canada et des bureaux des visas partout dans le monde. Au cours de 1990-1991, 13 professions sont venues s'ajouter à la liste.

CHOIX est un système informatisé de renseignements sur les carrières, qui a d'abord été installé dans 54 CEC. Le système est maintenant utilisé dans plus de 200 CEC, qui ont servi quelque 30 000 clients en 1990-1991.

Placement

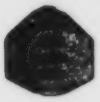
Centres d'information sur l'emploi

La plupart des CEC sont dotés d'un Centre d'information sur l'emploi où les travailleurs peuvent choisir une profession ou un emploi d'après les renseignements fournis sur les conditions d'emploi en général de même que sur des postes vacants précis. Les travailleurs peuvent également, au besoin, être présentés comme candidats à des emplois.

De plus en plus de CEC adoptent la méthode d'affichage d'offres sans intermédiaire pour rendre les renseignements accessibles aux clients. Dans ce cas, les offres d'emploi affichées dans les Centres d'information sur l'emploi renferment des renseignements complets sur les employeurs pour permettre aux travailleurs de s'adresser à eux directement.

Centres d'emploi du Canada pour étudiants

D'avril à août 1990, EIC a exploité plus de 400 CEC pour étudiants, où travaillaient 1 094 étudiants de dernière année et diplômés récents du niveau postsecondaire. Ces CEC ont effectué environ 273 000 placements temporaires ou occasionnels, la plupart dans le secteur privé, au coût de 9,7 millions de dollars. Ce nombre représente une diminution de 24 % par rapport à l'année précédente.



Extension

Le programme Extension s'allie à des organismes locaux pour offrir des services d'emploi aux clients qui ont des besoins particuliers, auxquels les CEC ne peuvent répondre.

En 1990-1991, environ 26 millions de dollars ont été versés en vertu de marchés de services à des organismes qui ont parrainé des projets dans le cadre de ce programme. Environ 740 conseillers et autres employés de projets ont fourni des services à près de 1 100 collectivités. Parmi les hommes et les femmes qui ont sollicité l'aide d'un projet Extension, plus de 65 000 ont trouvé un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Counselling d'emploi

Les CEC offrent aux clients-travailleurs un service de counselling d'emploi afin de les aider à définir des possibilités d'emploi réalistes, à établir des objectifs d'emploi, à acquérir les compétences requises et à mettre en oeuvre des plans d'action pour chercher, trouver et conserver un emploi. Les conseillers en emploi utilisent souvent des tests psychométriques, des instruments particuliers de counselling ainsi que divers programmes, notamment des stratégies de recherche d'emploi, pour aider les clients à atteindre leurs objectifs.

En 1990-1991, nous avons élargi la définition de counselling d'emploi pour qu'elle englobe la consultation et la coordination, parallèlement à un usage accru des ressources communautaires afin de réaliser les objectifs d'EIC.

Services de diagnostic

Le programme Services de diagnostic sert à fournir aux conseillers en emploi des renseignements sur les facteurs physiques, sociaux et psychologiques pouvant influer sur la capacité d'un client de s'intégrer au marché du travail. En 1990-1991, 3 000 clients ont bénéficié de ce programme. Les rapports de diagnostic sont très utiles aux conseillers, qui s'en servent pour aider des clients à se trouver un emploi convenable.

Formation des conseillers

Le Programme de formation axé sur les compétences en counselling d'emploi dote les conseillers des compétences, des connaissances et des comportements dont ils ont besoin pour évaluer les besoins des employeurs et des travailleurs.

Des composantes axées sur les besoins des employeurs aident le personnel à élaborer et à appliquer des plans de marketing qui facilitent l'adaptation au marché du travail au moyen de programmes et de services d'emploi. L'accent y est mis sur la « qualité du service », et les conseillers sont incités à intervenir à l'échelle locale tout en ayant une vision globale et à créer des partenariats entre Emploi et Immigration Canada et le secteur privé.

Adaptation au marché du travail

Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie finance jusqu'à 50 % des coûts d'établissement de comités mixtes, en vertu d'accords officiels entre les travailleurs, les employeurs et Emploi et Immigration Canada (et, dans certains cas, les provinces ou les municipalités), afin de résoudre les problèmes d'adaptation de la main-d'oeuvre en milieu de travail. Ces comités sont

présidés par une personne indépendante; un agent du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie y siège d'office.

En 1990-1991, plus de 700 accords dont la valeur globale s'élève à environ 16,9 millions de dollars, ont été conclus.

En outre, EIC offre un Service d'aide à l'adaptation de l'industrie à l'échelle nationale, afin de répondre aux besoins globaux des associations nationales d'industries, de travailleurs et de professionnels en matière de planification des ressources humaines et d'adaptation.

Service d'emploi agricole du Canada

Environ 112 bureaux du Service d'emploi agricole (SEA) offrent des services d'emploi spécialisés aux agriculteurs et aux travailleurs. Les bureaux sont exploités par des entrepreneurs indépendants en vertu d'un marché conclu avec EIC, mais ils entretiennent des relations étroites avec les CEC. En 1990, les bureaux des SEA ont comblé environ 265 500 postes vacants.

Le secteur privé et EIC ont récemment étudié le programme et recommandé d'en élargir le mandat.

Des protocoles d'entente fédéraux-provinciaux prévoient un mécanisme de collaboration et de consultation entre EIC et les provinces touchant le perfectionnement et l'emploi des travailleurs agricoles canadiens dans le secteur agricole primaire. En 1989-1990, un protocole d'entente fédéral-provincial a été conclu avec la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario et le Manitoba. Les négociations se poursuivent avec les autres provinces, et d'autres modalités d'examen des initiatives agticoles ont été établies.

En 1990-1991, les dépenses au titre des SEA ont totalisé 10,4 millions de dollars.

Programme canadien de réorientation des agriculteurs

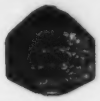
Le Programme canadien de réorientation des agriculteurs, financé par Agriculture Canada et offert par EIC, fournit un soutien du revenu provisoire et une aide à l'adaptation aux membres de familles agricoles qui doivent trouver un autre emploi. Au cours de 1990-1991, les familles agricoles ont reçu une aide financière se chiffrant à 6,3 millions de dollars. Depuis septembre 1986, 3 620 familles agricoles ont participé au programme.

Travailleurs agricoles saisonniers venant de l'étranger

Les dispositions prises continuent de permettre le recrutement ordonné de travailleurs étrangers pour répondre aux besoins temporaires des employeurs offrant des emplois agricoles saisonniers. En 1990, 7 394 travailleurs sont venus des Antilles, tandis que 5 204 sont venus du Mexique. La plupart d'entre eux ont travaillé dans des fermes et des conserveries de l'Ontario; d'autres sont allés travailler en Alberta, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse.

Planification des ressources humaines

En 1990-1991, EIC s'est engagé dans une vaste initiative de planification des ressources humaines (PRH) dans le cadre de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) et a débloqué des sommes destinées à promouvoir la PRH auprès de certains secteurs et de certaines industries, associations professionnelles et entreprises privées et à les aider à l'appliquer. La PRH englobe la planification de l'équité en matière d'emploi.



La stratégie de PRH, qui s'insère dans la SMMO, comporte quatre éléments principaux :

- **PRH à l'échelle locale** — En avril 1990, plus de 30 collectivités de l'ensemble du pays ont amorcé un projet de recherche visant à mettre à l'épreuve diverses méthodes qui permettraient aux CEC d'aider les employeurs locaux à appliquer la PRH. Dans bien des cas, les CEC fournissent cette aide en vertu d'accords conclus avec une tierce partie. Ce projet a entraîné l'élaboration d'une activité nationale dont l'application devrait commencer au début de 1991-1992.
- **PRH à l'échelle sectorielle** — Nous avons réussi à conclure des accords de PRH avec divers secteurs, notamment l'industrie manufacturière canadienne de produits électriques et électroniques et l'industrie canadienne d'entretien et de réparation d'automobiles. Le financement fourni par la SMMO permettra à d'autres secteurs de profiter de cette aide. Ces accords et ces études permettront de mieux définir les exigences en matière de formation et d'élaborer des normes relatives à la formation pour de nombreux secteurs industriels.
- **Financement de démarrage** — Ces sommes permettront à EIC de « donner le coup d'envoi » à des initiatives dans deux secteurs : a) établissement des structures requises afin d'exécuter les activités de PRH (p. ex., conseils patronaux-syndicaux, associations sectorielles, organisations professionnelles); b) mise en oeuvre d'initiatives de formation recommandées afin de résoudre les problèmes relevés au cours d'études relatives à la PRH.
- **Reconnaissance et récompenses** — Nous créerons des récompenses et des activités visant à reconnaître les réalisations découlant de la PRH. Les bons employés du Ministère seront ainsi mis en valeur et serviront de modèle aux autres membres du personnel.

Mise en valeur des ressources humaines : la Planification de l'emploi

Depuis la mise en application de la Planification de l'emploi (PE) en 1985, plus de deux millions de Canadiens ont bénéficié des compétences et de l'expérience qu'elle leur a permis d'acquérir. EIC offre la plupart de ses activités de formation et de perfectionnement professionnel dans le cadre de la PE, qui repose sur trois principes :

- Nous devrions d'abord venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin.
- Nous devrions utiliser les programmes et les services qui répondent le mieux aux besoins particuliers.
- Les décisions devraient être prises à l'échelle locale.

La PE comporte six programmes fondamentaux : Développement de l'emploi, Intégration professionnelle, Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Acquisition de compétences, Développement des collectivités et Programme d'aide à l'innovation.

La plupart des activités qui suivent ont été financées par le Fonds du revenu consolidé auquel est venu s'ajouter une somme additionnelle de 50,9 millions de

dollars, à la suite de l'adoption du projet de loi C-21.

Développement de l'emploi

Le programme Développement de l'emploi aide les chômeurs de longue date, généralement ceux qui ont chômé au moins 24 des 30 dernières semaines. Le programme leur permet d'acquérir à la fois une formation en cours d'emploi et une formation théorique. En 1990-1991, il y a eu 84 500 participants au programme, pour lequel le gouvernement fédéral a déboursé 449,6 millions de dollars.

Intégration professionnelle

Le programme Intégration professionnelle vise les personnes qui éprouvent de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à s'y réintégrer. Il s'adresse aux jeunes, en particulier aux décrocheurs, aux femmes qui ont de la difficulté à passer de la maison au marché du travail et aux personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi.

Une de ses composantes, Défi, aide les étudiants et les décrocheurs récents à acquérir une expérience de travail et à faire une expérience d'apprentissage pendant les mois d'été. Les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire sont également admissibles aux projets lancés dans le cadre de l'option Alternance travail-études.

En 1990-1991, 73 700 participants ont profité de Défi 90, pour lequel le gouvernement fédéral a versé $115,8 millions de dollars. Quelque 76 300 personnes ont reçu une aide dans le cadre des autres options du programme Intégration professionnelle, pour lesquelles le gouvernement fédéral a déboursé 402,8 millions de dollars.

Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre aide les employeurs à répondre à leurs besoins de main-d'oeuvre en formant des travailleurs pour que ces derniers assurent la relève dans des secteurs touchés ou menacés par un manque de main-d'oeuvre. Le programme aide également les employeurs à assumer les frais de formation et de déplacement engagés afin de permettre à des travailleurs d'acquérir des compétences en demande à l'échelle régionale ou nationale.

En 1990-1991, 254,3 millions de dollars ont été versés pour aider 131 300 travailleurs à acquérir des compétences recherchées par les employeurs.

Programme Acquisition de compétences

Le programme Acquisition de compétences aide les travailleurs dont les emplois sont menacés par l'évolution de la technologie et du marché, au moyen de programmes de formation, d'aide au déplacement et d'autres mesures reliées à l'industrie. L'option Emploi continu permet à l'entreprise nouvelle ou en croissance de former et d'embaucher des travailleurs que d'autres sociétés viennent tout juste de licencier. Les participants au programme Acquisition de compétences peuvent également bénéficier de l'option Aide au déplacement et aide de voyage.

L'option Fonds de fiducie pour la formation favorise la prise d'un engagement à long terme de la part de l'employeur et, selon le cas, des employés, d'appuyer l'acquisition de compétences et le recyclage pour faciliter l'adaptation à l'évolution de la technologie et du marché.

En 1990-1991, approximativement 60 100 travailleurs ont profité du programme Acquisition de compétences pour un coût global de 115 millions de dollars.

L'option Travail partagé, une option distincte offerte dans le cadre du programme Acquisition de compétences, permet aux employeurs et aux employés de faire face à un ralentissement et d'éviter des licenciements. En vertu de cette option, les employés conservent leur emploi, mais ils touchent des prestations pour les jours ouvrables où ils ne travaillent pas; pour leur part, les employeurs conservent leurs travailleurs expérimentés.

Au cours de l'année civile 1990, 140 664 personnes ont bénéficié d'un accord de travail partagé et touché des prestations d'assurance-chômage d'un montant total de 61,7 millions de dollars.

Développement des collectivités

Le programme Développement des collectivités aide les collectivités à définir, élaborer et appliquer des mesures visant à accroître l'emploi permanent et à aider leurs membres à s'adapter à un milieu économique changeant. Le programme est conçu pour répondre aux besoins particuliers des collectivités rurales et éloignées aux prises avec un taux de chômage exceptionnellement élevé.

Des comités d'aide au développement des collectivités mis en place dans le cadre du programme aide les collectivités à évaluer leur situation ainsi qu'à élaborer et à appliquer des plans d'action stratégiques de développement et d'adaptation. Les options du programme Développement des collectivités permettent aux petites entreprises de mettre leurs plans à exécution en leur offrant une aide à l'expansion, à l'entreprenariat, à la formation et au déplacement. En 1990-1991, 168 millions de dollars ont été versés à 219 collectivités dans le cadre de ce programme.

Programme d'aide à l'innovation

Le Programme d'aide à l'innovation ne vise aucun groupe particulier et peut porter sur toute question relative au marché du travail qui s'inscrit dans le mandat d'Emploi et Immigration Canada. Il aide des particuliers et des groupes à définir, à élaborer et à mettre à l'épreuve des solutions nouvelles ou améliorées à d'importants problèmes que pose le marché du travail en appuyant des programmes et des projets pilotes et d'autres activités à court terme.

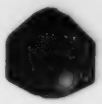
En 1990-1991, le Programme d'aide à l'innovation a été divisé en deux composantes : recherche et initiatives spéciales liées au marché du travail. Cette dernière composante s'applique dans le cadre de projets et vise à encourager l'élaboration et la mise à l'essai de solutions innovatrices aux problèmes que pose le marché du travail. Le programme permet de veiller à ce que la Planification de l'emploi s'adapte à l'évolution des besoins.

Au cours de l'année, le Programme d'aide à l'innovation a fourni 20,9 millions de dollars pour l'exécution de 135 projets.

Défi 90

Défi fait partie du programme Intégration professionnelle qui vise à encourager les employeurs de chaque secteur de l'économie à créer des emplois d'été pour les étudiants. Défi 90 a permis d'allouer $115,8 millions de dollars à la création de 73 700 emplois d'été.

Le programme fournit une orientation aux décrocheurs actuels et éventuels, encourage les étudiants entrepreneurs et



offre des possibilités de formation; tous ces services visent à aider les jeunes à se préparer à passer du monde des études à celui du travail.

Le programme de 1990 comportait les composantes suivantes :

- **Emploi d'été/Expérience de travail (EÉET)** — A permis d'encourager la création de possibilités de perfectionnement et d'expérience professionnelle à l'intention des étudiants, pour lesquelles le gouvernement fédéral a versé 78,8 millions de dollars.
- **Ateliers d'orientation au travail (AOT)** — A permis d'offrir des services d'orientation à 19 100 décrocheurs ou décrocheurs éventuels ayant trait à leur participation future au marché du travail et de les encourager à terminer leurs études secondaires et ou à poursuivre leur formation. Les dépenses fédérales consacrées aux AOT se sont élevées à 37 millions de dollars.
- **Prêts aux étudiants entrepreneurs** — A permis de garantir sans intérêt 767 prêts d'une valeur de 2,1 millions de dollars et ainsi de favoriser l'esprit d'entreprise des étudiants et leur permettre d'exploiter de petites sociétés.
- **CEC pour étudiants** — A permis à environ 273 000 étudiants d'obtenir un emploi d'été.
- **Programme des stagiaires autochtones** — A permis à 513 étudiants autochtones d'obtenir un emploi d'été lié à leurs aspirations professionnelles.
- **Promotion des initiatives privées** — A encouragé les chefs de file du milieu des affaires et les associations commerciales à créer des emplois d'été pour les étudiants.

Article 25

L'article 25 de la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit que des prestations d'assurance-chômage peuvent être accordées dans le cadre de projets créateurs d'emploi aux travailleurs mis à pied en période de ralentissement économique, lorsque aucune autre activité productive ne s'offre à eux.

Groupes désignés

La Planification de l'emploi (PE) vise à fournir de l'aide à ceux qui en ont le plus besoin. Ainsi, nous établissons des objectifs de participation pour des groupes qui doivent surmonter des obstacles particuliers sur le marché du travail. Les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées composent les groupes auxquels la stratégie accorde une attention particulière.

Taux de participation des groupes cibles — Programmes de la PE

Femmes	38,8
Autochtones	6,8
Personnes handicapées	2,0
Membres des minorités visibles	5,9

Enquêtes menées auprès des participants

La plupart des participants à la PE doivent répondre à une enquête trois mois après leur participation au projet ou au cours de formation; nous pouvons ainsi

déterminer s'ils ont trouvé de l'emploi et si la formation qu'ils ont reçue leur a été utile.

L'enquête a donné des résultats encourageants. Les exemples suivants montrent quelques-uns des « taux d'incidence » réalisés. Ces taux correspondent au pourcentage de participants qui travaillent ou poursuivent leur formation trois mois et huit mois après leur participation à une expérience de travail ou à un programme de formation offert dans le cadre de la PE.

Enquêtes menées auprès des participants

Programmes de la Planification de l'emploi	1989-1990 Taux d'incidence après trois mois	1990-1991* Taux d'incidence après huit mois
Développement de l'emploi	52,7	48,7
Intégration professionnelle	60,8	56,5
Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre	83,5	77,6
Acquisition de compétences	90,8	86,8

* Données provisoires

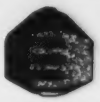
Équité en matière d'emploi

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été promulguée en 1986. EIC applique cette loi par l'entremise du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi. Cette loi s'applique aux employeurs régis par le gouvernement fédéral et aux sociétés d'État qui comptent au moins 100 salariés. En 1990, la Loi visait 367 employeurs représentant plus de 630 000 employés.

Les employeurs sont tenus d'élaborer et d'appliquer des plans et des programmes complets d'équité en matière d'emploi visant, entre autres, à définir et à éliminer les obstacles à l'emploi, à prendre des mesures spéciales et à adapter, dans la mesure du possible, leurs installations en fonction des différences. Les employeurs doivent également présenter des rapports annuels à EIC, conformément aux dispositions du Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Les rapports contiennent des données relatives aux résultats du programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur, y compris la représentation, les échelles de rémunération, les catégories professionnelles ainsi que le nombre de recrutements, de promotions et de licenciements des membres des groupes désignés par rapport aux autres employés de leur effectif.

Depuis trois ans, les rapports révèlent une hausse de la représentation de chacun des



quatre groupes désignés. Les résultats sont particulièrement encourageants en ce qui concerne les membres des minorités visibles; toutefois, les données relatives aux autochtones et aux personnes handicapées montrent qu'un travail considérable reste à faire afin d'améliorer leur représentation.

EIC surveille les progrès effectués vers la réalisation d'une main-d'oeuvre représentative. Le 4 décembre 1990, la Ministre a déposé le troisième *Rapport annuel* devant le Parlement; ce rapport contenait une analyse et une évaluation des résultats obtenus par les employeurs relativement à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le *Rapport annuel 1990* a permis d'améliorer les services au public en fournissant des informations sur les types de programmes d'équité en matière d'emploi mis en application par les employeurs. Les méthodes d'évaluation y étaient également modifiées, permettant ainsi de mieux comprendre la nature des progrès réalisés dans ce domaine depuis l'adoption de la Loi. En réponse à la demande populaire, plus de 6 000 exemplaires du rapport de la Ministre ont été diffusés.

EIC met un exemplaire des rapports des employeurs à la disposition du public dans plus de 300 bibliothèques aux quatre coins du pays. Il est également possible de se les procurer au prix coûtant dans des librairies autorisées. On trouve dans les Centres d'emploi du Canada des brochures donnant la liste des endroits où l'on peut consulter les rapports renfermant les renseignements nécessaires pour en interpréter le contenu. La Commission canadienne des droits de la personne reçoit également un exemplaire des rapports des employeurs. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut ouvrir une enquête lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il existe de la discrimination systémique.

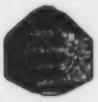
La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit une amende maximale de 50 000 $ pour les employeurs qui négligent de présenter un rapport sur leur programme d'équité en matière d'emploi à EIC. En 1990, trois employeurs ont omis de présenter à la Ministre un rapport pour l'année précédente. EIC a entamé des poursuites judiciaires contre ces employeurs; ces causes sont en instance devant les tribunaux.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit que les dispositions, l'application et l'effet de ces dispositions feront l'objet d'un examen complet en 1991. En prévision de l'examen parlementaire, EIC a publié un document de discussion en août 1990 et tenu des consultations dans l'ensemble du pays, afin de connaître l'opinion des intervenants. Les idées que ces consultations auront fait ressortir seront intégrées au processus d'examen de la Loi.

Programme de contrats fédéraux

En vertu du Programme de contrats fédéraux, les entreprises comptant au moins 100 employés qui soumissionnent des marchés gouvernementaux d'une valeur d'au moins 200 000 $ doivent attester de leur engagement à appliquer un programme d'équité en matière d'emploi. Des vérifications de conformité sont effectuées sur place pour évaluer le respect de l'engagement. Des sanctions, dont l'interdiction de soumissionner des marchés du gouvernement fédéral, peuvent être imposées si l'entreprise ne se conforme pas aux exigences du Programme.

En 1990-1991, le nombre d'entreprises qui s'étaient engagées à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi atteignait plus de 1 300. Près de 750 employeurs ont obtenu des marchés du gouvernement et peuvent donc faire l'objet d'une vérification



de conformité. Une vérification était en cours auprès de 196 employeurs, et les résultats de la vérification effectuée auprès de 217 autres ont été favorables.

En 1990-1991, le Programme de contrats fédéraux est parvenu au volet suivant de vérification portant sur les résultats. Deux années après une vérification favorable, chaque organisation est sujette à une vérification des résultats de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Depuis le début de l'année, nous avons amorcé 17 vérifications dans le cadre du second volet.

Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, nous décernons un prix d'excellence en reconnaissance des efforts exceptionnels déployés par certaines organisations pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Quelque 200 entreprises ont été invitées à se porter candidates au second concours; le prix devrait être remis à l'occasion d'une cérémonie prévue pour l'automne 1991. Elles peuvent demander l'aide de conseillers régionaux afin de présenter leur candidature.

Emploi des femmes

EIC continue d'aider les femmes à trouver de l'emploi et à devenir autonomes financièrement. Afin d'améliorer les services qui leur sont offerts, la plupart des CEC ont nommé des conseillers chargés de la liaison avec les femmes. EIC a également accordé environ 3,8 millions de dollars pour la réalisation de 23 projets Extension prévus expressément pour elles.

Le parrainage de cours offerts par l'entremise de l'option Groupe de coordination du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre est l'un des moyens par lesquels nous tentons de veiller à ce qu'un nombre croissant de femmes exercent des professions diverses et perfectionnent leurs compétences.

Les statistiques sur la répartition des placements de femmes révèlent que 88 000 d'entre elles ont été placées dans des emplois réguliers et 19 000 autres ont été placées dans des emplois réguliers traditionnellement masculins. Les placements de femmes représentent 42 % des placements dans des emplois réguliers et 20 % de ceux faits dans des emplois traditionnellement masculins.

En 1990-1991, les femmes représentaient 132 400 nouveaux participants aux programmes de la Planification de l'emploi et étaient réparties comme suit : Développement de l'emploi, 29 500; Intégration professionnelle, 31 800 et Défi 90, 35 800; Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, 11 100; Acquisition de compétences, 20 500 et Développement des collectivités, 3 700.

Autochtones

Conformément au mandat d'EIC de faciliter les modifications requises en vue du fonctionnement efficace du marché du travail et afin de répondre aux besoins de tous les autochtones, ces derniers et EIC prévoient s'associer dans le cadre d'un partenariat efficace dans le but de mettre sur pied une main-d'oeuvre autochtone spécialisée et d'élargir le marché du travail.

Les principes de partenariat adoptés par le groupe de travail sur l'emploi et la formation des autochtones, approuvés par les autochtones et la Ministre, servent de fondement à une nouvelle relation de travail entre les autochtones et EIC.

Les principes englobent un processus de gestion conjointe des programmes et des services de mise en valeur des ressources humaines autochtones par EIC et des commissions de gestion de l'emploi et de la

formation des autochtones locales, régionales et nationales. La Ministre a engagé 200 millions de dollars annuellement pour les cinq prochaines années aux fins des initiatives d'emploi et de formation des autochtones à EIC.

EIC a établi un réseau de coordonnateurs de l'emploi autochtones régionaux. Des conseillers en emploi régionaux autochtones sont également disponibles dans les CEC dont la clientèle se compose surtout de travailleurs autochtones. À cet égard, une grande partie des programmes et des services offerts par EIC dans ce secteur s'adressent à ce groupe désigné.

EIC fait partie de la Stratégie canadienne de développement économique pour les autochtones (SCDEA) et coordonne ses efforts avec ceux d'Industrie, Sciences et Technologie Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada pour leur offrir le genre et le niveau de financement et de soutien des programmes nécessaires pour favoriser le développement économique durable et l'emploi.

Personnes handicapées

Les programmes de la Planification de l'emploi, principalement Intégration professionnelle et Développement de l'emploi, ont permis de former plus de 6 800 personnes handicapées au cours de 1990-1991. De plus, les CEC en ont placé 2 600 dans des emplois réguliers.

Les projets Extension continuent d'offrir des services spécialisés aux personnes handicapées qui en ont besoin. Il existe actuellement 51 projets de ce type dans tout le pays, dans le cadre desquels EIC a versé plus de 4,9 millions de dollars pour aider celles-ci à devenir aptes à occuper un emploi et, par le fait même, admissibles aux services et programmes réguliers des CEC.

EIC poursuivra l'amélioration de ses installations de façon à les rendre accessibles à tous les Canadiens. De plus, en 1991, un programme de formation pilote à l'intention du personnel de première ligne des CEC portera sur la prestation efficace de services aux personnes handicapées.

Depuis novembre 1988, EIC a recours au Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network) d'origine américaine, pour aider les employeurs désireux d'embaucher des personnes handicapées. JAN est un service téléphonique sans frais qui fournit aux employeurs des renseignements sur les mesures prises par d'autres pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés.

Dans le but de faciliter l'accès à ses programmes et services, EIC a financé une consultation nationale auprès des consommateurs sur l'emploi et les personnes handicapées. Cette consultation a été menée par la Coalition des organisations provinciales, ombudsman des personnes handicapées, et l'Organisation nationale anti-pauvreté (ONAP). On prévoit que cette consultation permettra de mettre en place un mécanisme de consultation permanente.

Membres des minorités visibles

En 1990-1991, des objectifs ont été établis concernant la participation des membres des minorités visibles dans chacune des composantes de la Planification de l'emploi. Au total, plus de 20 000 personnes ont reçu pour la première fois de l'aide à l'emploi, grâce à la Planification de l'emploi, soit 3 900 participants au programme Développement de l'emploi, 11 900 au programme Intégration professionnelle, 1 600 au Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, 2 400 au programme Acquisition de compétences et 100 au

programme Développement des collectivités. Le gouvernement a consacré 556 674 $ à huit projets Extension visant à offrir des services spécialisés aux membres des minorités visibles.

Quelque 10 000 membres des minorités visibles ont trouvé un emploi régulier par l'entremise d'un CEC, ce qui représente 4,8 % du nombre de placements dans des emplois réguliers.

Afin de veiller à ce que les organisations représentant les membres des minorités visibles soient consultées, nous avons produit un rapport à leur intention. En décembre 1990, une réunion avec des représentants des minorités visibles a permis, pour la première fois, d'obtenir l'avis des collectivités quant à la manière de résoudre les problèmes qui se posent à leurs membres sur le marché du travail.

EIC a nommé des coordonnateurs partout au pays en vue d'améliorer les services offerts aux membres des minorités visibles et de faire des efforts spéciaux pour assurer à ces personnes un accès juste et équitable aux débouchés d'emploi. Les coordonnateurs aident également à favoriser la pleine utilisation des programmes d'EIC pour répondre aux besoins des employeurs et des organisations en question relativement à l'équité en matière d'emploi.

Des trousses pédagogiques axées sur la sensibilisation aux différences culturelles et les relations raciales ont été préparées à l'intention du personnel de première ligne des CEC. Ces trousses seront intégrées dans un cours de formation à l'intention des groupes désignés visant expressément à aider le personnel de première ligne des CEC à servir ces clients. En outre, afin de sensibiliser le personnel d'EIC de tous les niveaux aux problèmes relatifs aux groupes désignés, nous élaborons actuellement un programme de formation du personnel à cet égard.

EIC a fait un effort concerté pour s'occuper des problèmes d'emploi persistants et ancrés dont sont affligées, tant sur le plan structurel que sur le plan historique, les collectivités noires de la Nouvelle-Écosse. Plusieurs initiatives lancées en 1990-1991 visaient les régions où sont fixées les plus grandes collectivités noires de la province. Le programme de stagiaires membres des minorités visibles, initiative spéciale d'EIC visant à répondre aux besoins urgents en matière d'emploi des étudiants et membres des minorités visibles de la Nouvelle-Écosse, a été mis en oeuvre à titre de projet pilote. Dans le cadre de ce programme, 32 étudiants ont travaillé dans 14 CEC où ils ont occupé des postes de soutien pour des périodes de un à quatre mois. Comme le programme vise à venir en aide aux étudiants noirs en Nouvelle-Écosse, un budget de 120 000 $ sera affecté à son application en 1991-1992. Il sera connu comme Programme de stages pour étudiants noirs (PSÉN).

Assurance-chômage

Nouveau partenariat entre l'Emploi et l'Assurance

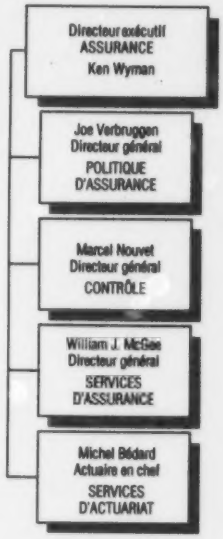
La première *Loi sur l'assurance-chômage* a reçu la sanction royale en 1940. Depuis lors, le Régime d'assurance-chômage est devenu partie intégrante du filet de sécurité sociale et, en termes de dépenses, le plus important programme visant le marché du travail du Canada.

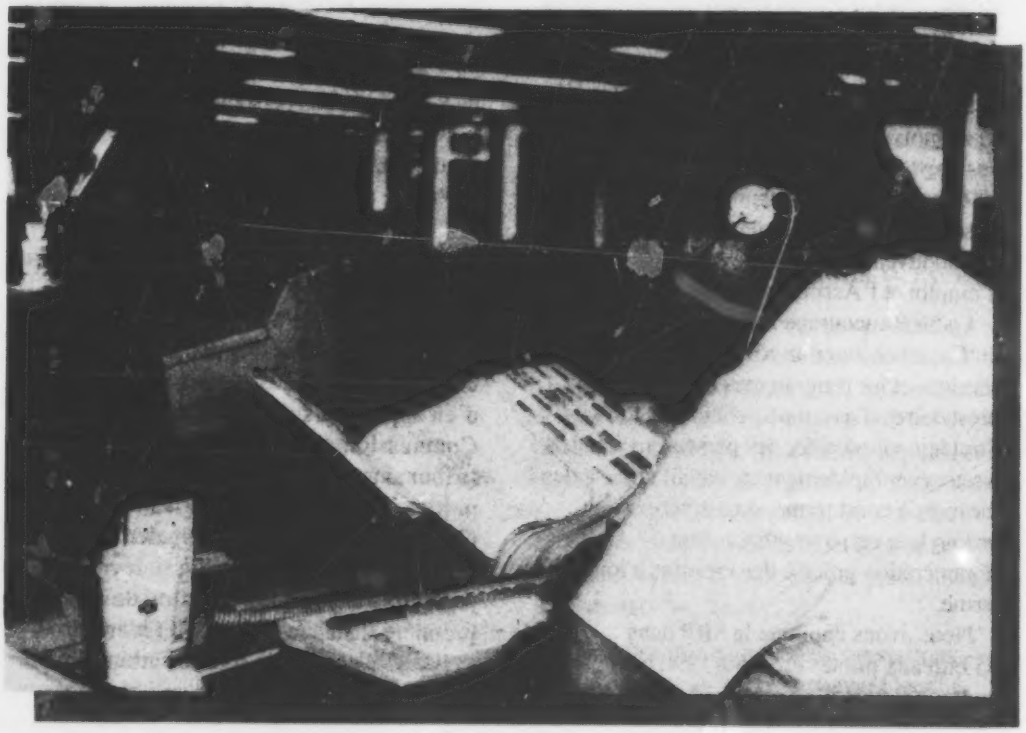
Le Régime s'est toutefois transformé au cours des années pour répondre aux besoins nouveaux. L'année 1990-1991, qui a vu l'application de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), a constitué une étape marquante de l'évolution du Régime : d'un simple moyen de remplacement du revenu, il est devenu un programme de plus en plus axé sur les mesures actives de réemploi des prestataires.

Modifications législatives

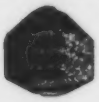
Le projet de loi C-21, expression légale de la SMMO, a été adopté en novembre 1990. La nouvelle loi :

- supprime la contribution du gouvernement à la Caisse d'assurance-chômage;
- assouplit et rend plus généreuses les modalités relatives aux prestations parentales, de maternité et de maladie;
- respecte mieux la *Charte canadienne des droits et libertés* en étendant la couverture de l'assurance-chômage aux personnes de 65 ans et plus;





Arturo Santos, commis aux demandes de renseignements à l'Infocentre téléphonique de l'Assurance de Vancouver. Sur l'ensemble du territoire canadien, il existe 28 infocentres auprès desquels les Canadiens peuvent vérifier l'état de leur demande de prestations. Ce service démontre bien l'engagement d'EIC à fournir à ses clients un service rapide, efficace et accessible.



- prévoit une norme variable d'admissibilité permanente aux prestations d'assurance-chômage;
- augmente les pénalités imposées aux prestataires qui refusent un emploi, sont congédiés ou abandonnent un emploi volontairement et sans raison valable.

La nouvelle loi permet également à EIC de soutenir davantage la formation professionnelle et d'autres mesures susceptibles d'aider les prestataires à aborder leurs problèmes d'emploi de manière plus constructive. Il était possible auparavant de verser des prestations à des personnes en formation. Mais la nouvelle loi est beaucoup plus large à cet égard : elle permet à plus de prestataires, dans une plus grande variété de circonstances, d'entreprendre des cours ou d'autres démarches pour améliorer leurs chances d'emploi.

Stratégie de réemploi des prestataires

Les modifications législatives s'inspirent d'un énoncé global, la Stratégie de réemploi des prestataires d'assurance-chômage (SRP), élément important de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre et fruit d'un nouveau partenariat entre les Services d'emploi et l'Assurance.

La SRP encourage les Centres d'emploi du Canada à jouer un rôle plus actif dans les services et les programmes offerts aux prestataires d'assurance-chômage. La Stratégie vise à aider des prestataires choisis à retourner rapidement au travail grâce à des mesures à court terme, ou à améliorer au besoin leur employabilité et leur rémunération grâce à des mesures à long terme.

Nous avons appliqué la SRP dans 35 bureaux pilotes en 1989-1990 pour mettre à l'essai diverses approches et méthodes d'exécution des services. La mise en oeuvre nationale de la SRP a débuté le 1er avril 1990; au 31 mars 1991, la Stratégie était implantée dans 98 % des bureaux.

Revue du Régime

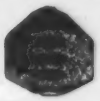
En 1990, les CEC ont reçu près de 3,7 millions de demandes initiales et renouvelées de prestations d'assurance-chômage, soit 15 % de plus qu'en 1989. Cette augmentation est due aux mises à pied qu'a entraînées la récession. Les Centres régionaux d'informatique ont expédié plus de 31,7 millions de mandats de prestations, dont la valeur dépasse les 13 milliards de dollars, une hausse de 14 %.

Le projet de loi C-21 et la nouvelle réglementation qui l'accompagne ont exigé un énorme effort d'apprentissage de la part des quelque 9 000 fonctionnaires s'occupant de l'assurance-chômage à travers le pays. Grâce à leur collaboration, à la coordination de la formation du personnel et à l'utilisation d'instruments de travail adaptés, l'entrée en vigueur des modifications a pu se faire sans problème majeur.

Système d'appel de l'Assurance

Conformément à la *Loi sur l'assurance-chômage*, le système d'appel de l'Assurance-chômage permet aux parties intéressées d'en appeler des décisions de la Commission devant un conseil arbitral (tribunal administratif indépendant). Les parties intéressées, y compris la Commission, peuvent en appeler des décisions d'un conseil arbitral devant un juge-arbitre (juge de la Section de première instance de la Cour fédérale).

Il y a 99 centres de conseils arbitraux dans l'ensemble du Canada, qui comptent



904 membres siégeant par groupes de trois personnes : un président, un représentant des employeurs et un représentant des employés. En 1990-1991, les conseils ont rendu 24 346 décisions.

Seize juges-arbitres qui ont leur bureau à Ottawa font fonction de cour itinérante et vont partout au Canada pour entendre les appels. En 1990-1991, les juges-arbitres ont rendu 1 778 décisions.

Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent un régime approuvé d'assurance-salaire peuvent obtenir une réduction de leur taux de cotisation, mais ils doivent partager cette réduction avec les employés couverts par leur régime.

Pour l'année civile 1990, des employeurs ont obtenu des réductions de cotisations totalisant 481 millions de dollars, comparativement à 441 millions en 1989. Leurs employés représentaient près de 45 % de la population active.

Enquêtes et contrôle

Enquêtes et contrôle a pour mission de protéger l'intégrité du Compte d'assurance-chômage en prévenant, en détectant et en décourageant les abus et les fraudes.

En 1990-1991, il a mené 964 187 enquêtes qui ont permis de découvrir 305 620 trop-payés découlant d'abus et s'élevant à 153,4 millions de dollars. De plus, en vertu des mesures que la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit contre les abus intentionnels, 140 830 pénalités administratives s'élevant à 52,4 millions de dollars ont été infligées et 1 608 poursuites ont été engagées.

Tout au long de l'année, des mesures ont été prises pour mieux prévenir et décourager les abus et les fraudes. Nous avons imposé des pénalités administratives, compte tenu des infractions antérieures; en divulguant celles-ci avant la tenue d'une enquête, les employeurs ont la possibilité d'éviter les sanctions habituelles. Une campagne a été lancée afin de sensibiliser le public aux abus et à la forte possibilité qu'ils soient découverts. Parallèlement, une campagne interne a été menée pour renseigner le personnel de la Commission sur l'existence des abus et sur son rôle dans la protection des deniers publics.

Numéros d'assurance sociale

En 1990-91, EIC a attribué 749 584 nouveaux numéros d'assurance sociale (NAS), a modifié 94 566 dossiers existants et remplacé 200 513 cartes d'assurance sociale.

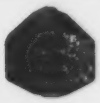
Compte d'assurance-chômage

Conformément au paragraphe 2(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971, les opérations financières du Compte d'assurance-chômage sont comptabilisées en fonction de l'année civile.

Montant des prestations versées

En 1990, le montant brut des prestations d'assurance-chômage versées s'est élevé à 13 189 millions de dollars, soit 1 661 millions de plus qu'en 1989. Si l'on soustrait les trop-payés de prestations, les mandats annulés et les remboursements de prestations, le montant net des prestations versées en 1990 s'élève à 13 037 millions de dollars. Les éléments dont est fonction le montant des prestations versées sont les suivants :

- **Nombre de demandes de prestations** — Le nombre de personnes ayant touché des prestations est passé de 3 025 000



en 1989 à 3 261 000 en 1990. Le taux annuel de chômage a aussi augmenté, passant de 7,5 % à 8,1 %.

- **Prestation hebdomadaire moyenne** — La prestation hebdomadaire moyenne a été de 231,18 $ en 1990 par rapport à 215,88 $ en 1989, soit une augmentation de 7,1 %. Comme le taux des prestations est fonction de la rémunération assurable du prestataire, il augmente avec la hausse des salaires et des traitements. L'augmentation s'explique également par le relèvement de la prestation hebdomadaire maximale, qui est passée de 363 $ en 1989 à 384 $ en 1990. Le salaire maximum assurable est passé de 605 $ en 1989 à 640 $ en 1990.

- **Prestations spéciales** — Les prestations spéciales versées en raison d'un arrêt de travail (maladie, maternité et adoption) ainsi que les indemnités de trois semaines versées à la retraite (65 ans) ont totalisé 1 132 millions de dollars en 1990, comparativement à 1 120 millions en 1989. Les prestations de maladie ont atteint 390 millions de dollars, soit une hausse de 34 millions de dollars, et les prestations de maternité sont passées à 714 millions de dollars, une augmentation de 83 millions de dollars.

- **Prestations de pêcheur** — Les prestations versées aux pêcheurs ont totalisé 263,7 millions de dollars en 1990 par rapport à 269,6 millions en 1989. Cette diminution est due à une baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur, qui est passé de 36 440 en 1989 à 35 509 en 1990. Cette baisse a été en partie compensée par une augmentation de la prestation hebdomadaire moyenne, qui est passée de 313,25 $ en 1989 à 329,55 $ en 1990.

Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives

Les fonds de l'Assurance-chômage peuvent servir à soutenir le revenu de prestataires engagés dans un accord approuvé de travail partagé, dans un projet créateur d'emplois ou dans un cours de formation. Ces deux derniers types de mesures peuvent aider les prestataires à acquérir des compétences et de l'expérience. Les fonds de l'Assurance-chômage ainsi utilisés ont atteint 502 millions de dollars en 1990, comparativement à 392 millions en 1989.

Les **prestations pour travail partagé** ont passé de 21,1 millions de dollars en 1989 à 61,7 millions en 1990, année où 90 019 prestataires ont bénéficié d'un accord de travail partagé et touché une prestation hebdomadaire moyenne de 74,35 $.

Les **prestations de création d'emploi** versées en 1990 ont atteint 109,5 millions de dollars. En tout, 28 842 prestataires ont touché une prestation hebdomadaire moyenne de 364,94 $.

Les **prestations de formation** se sont élevées à 330,8 millions de dollars en 1990, comparativement à 269 millions de dollars l'année précédente. De 1989 à 1990, le nombre de prestataires en formation est passé de 94 765 à 98 102, et la prestation hebdomadaire moyenne, de 211,89 $ à 227,87 $.

Frais administratifs

Comme les frais administratifs d'EIC sont calculés par exercice, les frais d'une année civile correspondent à 9/12 du montant payé pour l'exercice terminé plus 3/12 du montant payé pour l'exercice précédent. Les frais administratifs, qui comprennent les frais des Services d'emploi, se sont élevés

à 1 223,3 millions de dollars en 1990. Environ 8,5 millions de dollars ont été recouvrés en 1990 au titre du partage des frais liés à la tenue du registre des numéros d'assurance sociale et à la délivrance de cartes de remplacement. En 1990, les frais administratifs nets ont atteint 1 214,7 millions de dollars.

Recettes provenant des cotisations

En vertu de la partie IV de la *Loi sur l'assurance-chômage*, Revenu Canada, Impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte de la Commission.

La somme remise à la CEIC est fondée sur une estimation des cotisations à percevoir au cours de l'année. Le montant réel est déterminé au moment du traitement des déclarations de renseignements l'année suivante. Les cotisations patronales et salariales remises par Revenu Canada, Impôt en 1990 ont totalisé 12 927 millions de dollars, soit 2 558 millions de plus qu'en 1989.

Cette augmentation des transferts résulte des facteurs suivants :

- Le nombre accru de cotisants, qui est passé de 13 188 000 en 1989 à environ 13 463 000 en 1990.
- L'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne, due à la hausse des salaires en général et du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable, lequel est passé de 605 $ en 1989 à 640 $ en 1990.
- L'augmentation du taux de la cotisation salariale, qui est passée de 1,95 $ à 2,25 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable, ainsi que l'augmentation du taux de la cotisation patronale, qui est passée de 2,75 $ à 3,15 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable.

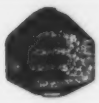
Contribution du gouvernement

Conformément à l'article 118 et au paragraphe 130(3) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, le gouvernement a assumé une partie du coût du Régime d'assurance-chômage. La contribution du gouvernement englobe le coût des prestations complémentaires fondées sur le taux de chômage régional, celui des prestations complémentaires versées aux prestataires engagés dans un projet créateur d'emploi ou dans un cours de formation, ainsi que le montant net des prestations (montant des prestations moins celui des cotisations perçues) versées aux pêcheurs indépendants.

Solde du Compte d'assurance-chômage

Du 1er janvier au 23 octobre 1990, la contribution du gouvernement a totalisé 2 416 millions de dollars, une baisse de 332 millions par rapport à 1989. Conformément à la nouvelle *Loi sur l'assurance-chômage*, l'article 118 et le paragraphe 130(3) ont été abrogés et le gouvernement a cessé de contribuer au Régime à compter du 24 octobre 1990.

Il résulte des opérations de 1990 un excédent d'exploitation de 1 318 millions de dollars (comprenant des intérêts nets gagnés de 222 millions de dollars), créant ainsi un excédent cumulatif de 2 431 millions de dollars à la fin de 1990.



Prestations d'assurance-chômage versées — par province

(En millions de dollars)

	1990	1989	1988
Terre-Neuve	848,1	823,8	751,8
Île-du-Prince-Édouard	153,8	151,2	138,5
Nouvelle-Écosse	633,6	567,1	527,4
Nouveau-Brunswick	668,7	628,5	609,4
Québec	4 234,9	3 727,1	3 394,2
Ontario	3 419,2	2 469,8	2 370,1
Manitoba	388,1	380,3	358,6
Saskatchewan	300,7	315,7	302,5
Alberta	891,1	898,5	855,4
Colombie-Britannique	1 601,3	1 521,0	1 501,9
Yukon	23,9	22,3	20,8
Territoires du Nord-Ouest	22,5	20,3	19,4
Extérieur du Canada	3,4	2,4	2,4
Canada (brut)*	13 189,4	11 528,0	10 852,4
Moins :			
Trop-payés, mandats annulés	(109,7)	(120,5)	(102,8)
Prestations remboursées	(43,2)	(34,7)	(34,1)
Canada (net)	13 036,5	11 372,8	10 715,5

* Les chiffres du présent tableau ont été arrondis et les sommes n'égalent pas nécessairement les totaux inscrits.

Prestations d'assurance-chômage versées — par genre

(En milliers de dollars)

	1990	1989	1988
Ordinaires	11 292,2	9 846,6	9 308,9
Maladie	390,4	356,5	325,2
Maternité	713,7	631,1	566,7
Parentales	2,1	1,2	*
Adoption	5,3	4,8	4,7
Retraite (65 ans)	20,0	26,0	19,2
Pêcheurs**	263,7	269,6	270,1
Formation	330,8	269,0	238,2
Travail partagé	61,7	21,1	16,8
Création d'emplois	109,5	101,9	102,2
Canada (brut)*	13 189,4	11 528,0	10 852,4
Moins :			
Trop-payés, mandats annulés	(109,7)	(120,5)	(102,8)
Prestations remboursées	(43,2)	(34,7)	(34,1)
Canada (net)	13 036,5	11 372,8	10 715,5

* Comme la Loi a été modifiée en 1989, nous ne pouvons faire état d'aucun chiffre pour 1988.

** L'article 130 de la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit les prestations de pêcheur indépendant et leur prise en charge par le gouvernement.

*** Les chiffres du présent tableau ont été arrondis et les sommes n'égalent pas nécessairement les totaux inscrits.

Dégager un consensus

Chaque année, des millions de personnes entrent au Canada : visiteurs, étudiants, travailleurs étrangers temporaires, résidents de retour ou immigrants en quête d'un meilleur avenir. L'immigration a exercé une forte influence sur l'histoire et la culture du Canada. Notre pays continue d'accueillir de nouveaux arrivants de partout au monde, quels que soient leurs antécédents ethniques, religieux ou raciaux.

Le programme d'immigration a pour but de gérer les flux migratoires à destination du Canada par l'intermédiaire des activités suivantes : recruter et sélectionner de bons candidats à l'immigration, admettre des réfugiés, mener des investigations sur des infractions à la *Loi sur l'immigration*, trancher des cas par arbitrage et aider les immigrants à s'adapter aux réalités sociales, économiques et culturelles de notre pays. Le fonctionnement du programme est régi par les politiques énoncées dans le plan d'immigration du gouvernement.

Consultations élargies

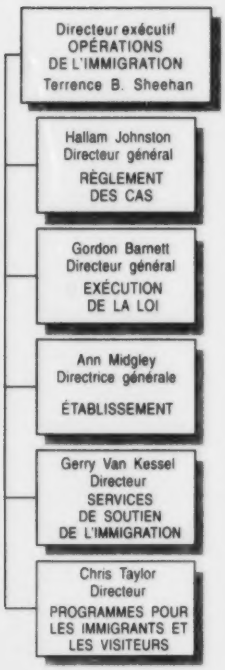
Traditionnellement, la planification de l'immigration se faisait sur une base annuelle. Toutefois, en 1989, la Ministre a annoncé une approche stratégique de la planification pour les années 90, à savoir l'élaboration d'un plan quinquennal, qui serait suivi et mis à jour en permanence.

La Ministre a également annoncé que cette nouvelle approche se fonderait sur des consultations beaucoup plus larges que par le passé. Précédemment, les consultations, de manière générale, étaient axées sur les gouvernements provinciaux ainsi que sur les organismes et les particuliers s'occupant directement de questions liées à l'immigration.

En 1990, les consultations ont été élargies à un échantillon représentatif de la société canadienne, ce qui témoigne de la reconnaissance du fait qu'en réalité, l'immigration a des incidences sur tous les secteurs de la société. Ont participé à ces consultations des représentants du milieu des affaires, des syndicats, des milieux de l'éducation, des services sociaux et de santé, des médias, des avocats, des économistes, des écologistes, des militants des droits de la personne, des universitaires et des chercheurs. Les consultations avec les gouvernements provinciaux ont également été élargies.

La Ministre a également tenu, pour la première fois, des séances publiques de consultation dans huit villes de toutes les régions du pays. Des fonctionnaires ont également participé dans les régions à 20 réunions axées sur des préoccupations d'ordres régional, local et communautaire.

Mike Watts, conseiller au Centre d'Immigration Canada (CIC) d'Ottawa, anciennement du CIC de Niagara Falls. En janvier 1990, le Ministère a instauré l'activité CIC=Service, destinée à uniformiser tous les CIC et à assurer le service le plus efficace possible pour le nombre croissant des clients immigrants.



En faveur de l'immigration

Les consultations ont fait apparaître une large compréhension des avantages de l'immigration ainsi qu'un soutien important d'une certaine augmentation du volume d'immigration au cours des cinq prochaines années. Cependant, ce soutien, dans l'ensemble, était assorti de trois conditions fondamentales :

- Toute augmentation du nombre d'immigrants devrait être modérée et soigneusement contrôlée. Les Canadiens veulent avoir l'assurance que le programme d'immigration est bien géré et qu'il correspond à des objectifs nationaux clairement définis.
- L'augmentation devrait préserver un équilibre raisonnable entre les trois grandes composantes du mouvement d'immigration (membres de la catégorie de la famille, immigrants indépendants et réfugiés), ces composantes traduisant les grands objectifs sociaux, économiques et humanitaires du programme.
- La planification de l'immigration devrait mettre davantage l'accent sur l'intégration des immigrants par la formulation de politiques et de programmes visant à les aider à s'adapter à la société canadienne; il faudrait également veiller à ce qu'ils bénéficient des mêmes occasions que les citoyens nés au Canada de participer pleinement à la vie de leur société.

Le plan quinquennal

Le *Plan d'immigration pour 1991-1995* déposé par la Ministre en octobre 1990 tient compte de ces souhaits. Il prévoit un accroissement modeste du volume d'immigrants, qui passera de 213 600 en 1990 à 220 000 en 1991 et à 250 000 en 1993.

Le Plan comprend un certain nombre de mesures visant à préserver l'équilibre entre l'admission de membres de la catégorie de la famille, la protection des réfugiés et des personnes déplacées et la sélection d'immigrants indépendants qui peuvent contribuer à l'économie canadienne. Par exemple, une nouvelle définition de la famille mettra l'accent sur les liens de dépendance et d'interdépendance entre les membres de la famille. Tous les pères et mères seront admissibles à titre de membres de la catégorie de la famille, indépendamment de leur âge ou de la longueur de la période écoulée depuis l'arrivée du répondant au Canada.

Les enfants parvenus à l'âge adulte et indépendants ne seront pas considérés comme des membres de la famille et la limite actuelle de 13 ans pour les enfants adoptés sera supprimée. Le traitement des demandes sera accéléré pour les conjoints et les enfants, et le volet « retraités » sera éliminé.

Plan d'immigration pour 1991-1995

Composante	Nombre réel	Prévisions				
	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Catégorie de la famille	**73 342**	80 000	100 000	95 000	85 000	85 000
Réfugiés						
□ Réfugiés pris en charge par le gouvernement et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger)	**15 558**	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000
□ Réfugiés parrainés par le secteur privé et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger)	**19 792**	23 500	20 000	20 000	15 000	15 000
□ Réfugiés admis au Canada (après le 1er janvier 1989)	**4 301**	10 000	25 000	25 000	25 000	25 000
Immigrants indépendants						
□ Requérants principaux	**24,576**	20 000	21 500	22 500	29 000	29 000
□ Conjoints et autres personnes à charge	**28 953**	21 000	20 000	25 000	33 000	33 000
Parents aidés						
□ Requérants principaux	**9 178**	7 000	7 000	8 500	11 500	11 500
□ Conjoints et autres personnes à charge	**16 164**	12 500	12 500	15 000	19 000	19 000
Gens d'affaires immigrants						
□ Requérants principaux	**4 623**	7 000	7 000	6 500	5 000	5 000
□ Conjoints et autres personnes à charge	**13 636**	21 000	21 000	19 500	14 500	14 500
Retraités	**3 488**	5 000	3 000	0	0	0
Total	**213 611**	220 000	250 000	250 000	250 000	250 000

En outre, le nombre d'immigrants indépendants connaîtra une augmentation sensible pendant cette période de cinq ans. L'immigration est une importante source de travailleurs hautement qualifiés pour le commerce et l'industrie. En vertu de ce plan quinquennal, le gouvernement augmentera progressivement le nombre et la proportion des travailleurs qualifiés et, grâce à diverses initiatives, le programme répondra davantage aux besoins du marché du travail aux échelles nationale et régionale. Les amendements à la réglementation qu'exigent ces mesures sont apportés au cours de l'année 1991.

Stratégie fédérale d'intégration des immigrants

La Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, qui a été annoncée en octobre 1990, fait partie intégrante du plan quinquennal. Elle s'appuie sur de nouvelles orientations en matière de formation linguistique des immigrants et sur un renforcement des programmes d'établissement et d'intégration.

Cette stratégie mettra à la disposition des immigrants une large gamme de services coordonnés visant à les aider à s'établir dans leur nouvelle collectivité et à participer pleinement à la vie de la société canadienne. De nouvelles initiatives seront prises en coopération avec d'autres ministères fédéraux, les provinces, les municipalités, les organismes communautaires et autres.

Cette stratégie aidera également les immigrants à comprendre les droits et les responsabilités découlant du statut de citoyen canadien. Parallèlement, elle incitera les Canadiens à accueillir les nouveaux arrivants et favorisera une meilleure compréhension de leurs divers horizons culturels.

Coopération fédérale-provinciale

L'immigration est un domaine de compétence partagée avec les provinces. Un certain nombre de ces dernières ont exprimé le souhait de négocier ou de renégocier des accords avec le gouvernement fédéral afin de définir les rôles et les responsabilités des deux parties dans le contexte en évolution des années 90.

Il existe en ce moment des accords avec sept provinces, le dernier en date ayant été signé avec le Québec en février 1991. L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains s'inscrit dans le droit fil des accords précédents et il reconnaît le défi que pose l'intégration d'immigrants dans une province en majorité francophone sur le continent nord-américain. Des accords sont en cours de négociation avec plusieurs provinces.

Affaires relatives aux réfugiés

Le Canada témoigne de son souci du sort des réfugiés en faisant des dons généreux au Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ainsi qu'à d'autres organismes internationaux d'aide aux réfugiés comme la Croix-Rouge. En sa qualité de membre du Comité exécutif du HCR, le Canada participe à la recherche de solutions durables aux problèmes des réfugiés.

Le Canada vient également en aide aux réfugiés en permettant à un certain nombre d'entre eux de se réétablir sur son territoire, suivant le plan annuel concernant les réfugiés qui est compris dans le Plan d'immigration du gouvernement. Établi de concert avec le HCR, les provinces et les organismes bénévoles, ce plan fixe le nombre de réfugiés

et de personnes dont la situation comporte des considérations humanitaires et que le gouvernement est disposé à prendre entièrement en charge.

En 1990, plus de 15 500 personnes, comprenant des réfugiés pris en charge par le gouvernement et autres dont la situation s'apparentait à celle de réfugiés, se sont réinstallées au Canada.

Parrainage par le secteur privé

Plus de 19 700 réfugiés parrainés par le secteur privé se sont établis au Canada en 1990. En vertu de ce programme, des groupes et organismes du secteur privé au Canada peuvent parrainer des réfugiés, par delà la limite fixée pour les organismes relevant du gouvernement. Depuis l'entrée en vigueur du programme, en 1978, plus de 100 000 réfugiés parrainés par le secteur privé ont été admis au Canada.

Un examen approfondi du programme a été amorcé en 1990. Au fil des ans, sont apparues un certain nombre de pratiques liées à l'exécution du programme qui vont à l'encontre des objectifs ayant présidé à son lancement. Étant partenaires de la mise en œuvre du programme, des organismes du secteur privé ont été invités à participer pleinement à l'examen et à contribuer à l'amélioration et au rajeunissement du programme en 1991-1992.

Catégories désignées

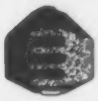
Le Canada accueille des réfugiés conformément à la Convention des Nations Unies signée à Genève en 1951, laquelle définit les critères régissant le statut de réfugié. Outre les personnes qui correspondent à la définition de la Convention au sens strict, le Canada admet également, au titre de catégories désignées, des personnes dont la situation s'apparente à celle d'un réfugié.

Un certain nombre de modifications ont été apportées aux catégories désignées en 1990-1991 en raison de l'évolution de la situation mondiale.

La **catégorie désignée d'Indochinois** a été établie à l'intention des personnes qui se sont enfuies du Vietnam, du Cambodge et du Laos et ne se sont pas encore réétablies de façon permanente. Cette catégorie a été modifiée en 1990, conformément au plan d'action global approuvé lors d'une conférence de l'ONU tenue l'année précédente. Ne sont maintenant admissibles à cette catégorie que les Cambodgiens, Vietnamiens ou Laotiens qui ont trouvé un premier asile dans un pays d'Asie du Sud-Est avant des dates limites établies.

La **catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées** concerne les personnes qui seraient considérées comme des réfugiés, mais qui se trouvent encore dans le pays dont elles sont des ressortissants. La Pologne et le Chili ont été retirés de la liste des pays visés, de telle sorte que cette catégorie ne s'applique plus qu'aux ressortissants du Salvador et du Guatemala.

La **catégorie désignée d'exilés volontaires**, appliquée sous certaines conditions aux ressortissants de l'Union soviétique et d'Europe de l'Est, a été supprimée en 1990 après l'évolution de la situation dans ces pays. Toutefois, les personnes de ces régions qui craignent avec raison d'être persécutées peuvent toujours demander à être admises au Canada en tant que réfugiés au sens de la Convention. En outre, les personnes qui avaient présenté une demande d'admission au Canada en vertu du Règlement sur les catégories désignées ou dont la demande d'admission avait été parrainée avant le 31 août 1990 peuvent toujours être acceptées.



Le processus de détermination du statut de réfugié

Un nouveau processus de détermination du statut de réfugié est entré en vigueur en 1989. Il comporte un premier palier d'audience où l'on détermine si la demande a un minimum de fondement et, dans l'affirmative, une instruction approfondie lui fait suite.

Dans le cas d'une demande présentée à un point d'entrée, l'arbitre peut, pour les besoins de l'audience au premier palier, désigner un conseil, pour ne pas retarder le traitement de la demande et aussi pour garantir que les droits du demandeur soient protégés. Les dépenses pour cet élément du programme s'élevaient à 11 millions de dollars en 1990-1991.

Le Haut-commissaire des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et les groupes de défense des réfugiés ont, dans l'ensemble, bien accueilli ce système. Des contestations de ce système n'ont pas été retenues par les tribunaux, bien que, dans certaines décisions, la Cour fédérale en ait élargi les critères d'application. Toutefois, après deux années d'exécution il y a lieu d'en revoir les modalités de fonctionnement.

Même si le nombre d'arrivées est demeuré relativement stable, celui des demandeurs, par sa part, dépasse les prévisions, ce qui tient en partie au nombre relativement faible de renvois et au fait que le taux d'acceptation est relativement élevé (en comparaison de celui d'autres pays et des taux d'acceptation antérieurs au Canada). Le taux d'acceptation a récemment connu une baisse significative en ce qui concerne le nombre des ressortissants de certains pays, notamment la Chine et les pays de l'Europe de l'Est en général, ce qui a contribué à une réduction globale du taux d'acceptation.

La productivité du processus s'est améliorée au fur et à mesure que les parties concernées ont appris à mieux le comprendre. Des mesures visant à simplifier et à accélérer le traitement, de même que d'autres initiatives en matière de gestion, ont également contribué à accroître la productivité.

Nombre de revendications

Nous avons enregistré en 1990 un total de 36 208 revendications alors qu'il y en avait eu 20 268 l'année précédente. Le Canada avait reçu 18 000 revendications en 1986, 25 799 en 1987 et 35 000 en 1988.

Traitement

Au cours des six premiers mois, 12 352 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 2 059 par mois. Au cours du deuxième semestre, 13 673 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 2 279 par mois.

Environ 95 % des demandes ont franchi le premier palier d'audience (nécessité de reposer sur un minimum de fondement) et elles ont été soumises à une instruction approfondie. Des mesures de rationalisation ont été prises pour le premier palier d'audience, notamment la mise en place d'un processus simplifié d'enquête (PSE) et des modifications du calendrier des entrevues. Nous nous attendons à ce qu'un équilibre s'établisse en 1991 entre le nombre de revendications et la capacité de les traiter.

Le PSE permet de traiter sur dossier les demandes du statut de réfugié au premier palier d'audience. Le demandeur fournit tous les renseignements voulus, par courrier. Après examen du dossier, le cas est renvoyé au deuxième palier d'audience. Seuls les cas dont le minimum de fondement n'est pas contesté sont traités de cette façon. Le processus simplifié ne s'applique pas aux demandeurs auxquels nous imputons des infractions graves à la Loi sur l'immigration. Grâce à ce processus simplifié, il est possible de consacrer plus de ressources aux cas graves d'infraction à ladite Loi.

Programme d'élimination de l'arriéré

Le programme d'élimination de l'arriéré a été établi en 1988 pour traiter le grand nombre de cas qui s'étaient accumulés avant la mise en place du nouveau processus de détermination du statut de réfugié. Le programme est doté d'un budget de 91 millions de dollars pour l'exploitation et de 57 millions de dollars pour l'établissement et la formation linguistique. À la fin mars 1991, les dépenses s'élevaient à quelque 65,1 millions de dollars.

Figure parmi les mesures de rationalisation prises pendant l'année la mise en place d'un examen sur dossier, lequel réduit, dans les cas où il est évident qu'existe un minimum de fondement ou des considérations humanitaires, le nombre d'audiences devant un tribunal administratif et d'entrevues visant à déterminer l'existence ou non de ces considérations humanitaires.

Des améliorations ont été apportées à la fixation du calendrier du premier palier d'audience ainsi qu'au système informatisé de transmission de données statistiques et à la tenue des dossiers.

À la fin mars 1991, une décision avait été rendue dans plus de la moitié des cas, le taux global d'acceptation se situant à 65 %.

Les immigrants indépendants

Professions désignées

L'immigration a toujours été une source de travailleurs hautement qualifiés pour les entreprises et l'industrie, particulièrement dans les professions où l'offre de travailleurs d'origine nationale est inférieure à la demande.

En octobre 1990, le gouvernement a annoncé, dans son rapport annuel au Parlement sur l'immigration, son intention de prendre diverses initiatives afin d'améliorer et de rationaliser le mode de sélection des travailleurs qualifiés.

L'une d'elles portait sur le rétablissement des professions désignées. En vertu de cette proposition, nous allions modifier le processus de sélection de façon qu'il réponde mieux aux besoins du marché du travail selon les régions et que les requérants qualifiés satisfassent aux critères de sélection et voient leur demande traitée plus rapidement.

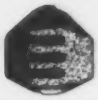
Vers la fin de 1990, les critères applicables aux professions désignées ont été établis et, en janvier 1991, le gouvernement fédéral a engagé des consultations avec les provinces et le secteur privé dans le but d'établir la liste des professions qui seraient désignées.

En vertu de ce nouveau régime, les provinces peuvent influer davantage sur la sélection des immigrants et, dans l'intérêt des employeurs, nous avons supprimé la nécessité d'une autorisation d'un Centre d'emploi du Canada avant le recrutement de requérants pour des emplois où l'existence de pénuries est bien établie. Les requérants qualifiés reçoivent des points d'appréciation supplémentaires et nous assignons un rang de priorité plus élevé à leur demande.

À ce jour, trois provinces, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve, ont choisi de se prévaloir de ce régime. Leurs listes de professions désignées sont entrées en vigueur le 15 mai 1991. Nous nous attendons à ce que d'autres provinces suivent prochainement leur exemple.

Immigration des gens d'affaires

Le programme d'immigration des gens d'affaires d'EIC demeure un élément important de la stratégie adoptée par le gouvernement pour revitaliser l'économie canadienne. En attirant des compétences, des techniques et des capitaux de l'étranger, nous créons des emplois et nous renforçons



la position du Canada sur les marchés internationaux.

En 1990, 4 623 gens d'affaires immigrants (requérants principaux) ont obtenu le droit d'établissement. Sont compris dans ce groupe 3 024 entrepreneurs, 607 travailleurs autonomes et 992 investisseurs. Les entrepreneurs et les investisseurs ont déclaré qu'ils transféraient au Canada des fonds d'une valeur supérieure à 435 307 000 $.

Le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont constitué les trois principales destinations, en accueillant 91 % des gens d'affaires immigrants : 1 542 se sont dirigés vers le Québec et 1 490 vers la Colombie-Britannique, tandis que 1 182 ont choisi l'Ontario. Le total des gens d'affaires qui ont immigré au Canada s'est élevé à 18 259, soit 8,54 % de l'ensemble du mouvement d'immigration.

Entrepreneurs

Les immigrants reçus, dans la catégorie des entrepreneurs, admis au Canada sous certaines conditions, font l'objet d'un suivi en vue de l'obtention de renseignements sur leur activité commerciale au Canada. Ce contact personnel donne également à nos agents d'immigration l'occasion de fournir à nos clients-gens d'affaires des conseils et des renseignements.

Dans de nombreuses régions, les agents provinciaux chargés de l'immigration des gens d'affaires coopèrent avec EIC, soit en accompagnant notre agent à l'occasion de ses visites de suivi, soit en nous communiquant des renseignements obtenus lors de leurs propres visites. On peut ainsi éviter les doubles emplois et limiter le nombre de cas où des gens d'affaires immigrants sont contactés par plus d'un ordre de gouvernement pour l'obtention des mêmes renseignements.

Le système informatique de suivi des entrepreneurs, qui permet de suivre les entrepreneurs depuis le moment où ils obtiennent le droit d'établissement jusqu'à celui où ils se sont conformés aux conditions de leur admission, a été mis en place dans toutes les régions et fonctionne bien. Il a été mis à la disposition de la Colombie-Britannique et de l'Ontario, qui peuvent y verser des renseignements, ce qui a pour effet d'établir une banque de données partagées.

En date du 31 mars 1991, nous avions effectué un suivi auprès de 1 500 entrepreneurs pour ensuite lever leurs conditions d'admission. Ils ont créé 7 683 emplois à temps complet et 1 055 emplois à temps partiel pour des résidents canadiens, abstraction faite d'eux-mêmes et des personnes à leur charge, et ils ont investi 241 millions de dollars dans leurs entreprises.

Un entrepreneur qui n'a pas lancé d'entreprise sera incité à le faire s'il veut éviter un renvoi pour n'avoir pas rempli les conditions de son admission au Canada. Seulement trois entrepreneurs ont fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion pour cette raison.

Programme d'immigration des investisseurs

Le programme d'immigration des investisseurs vise à attirer des immigrants indépendants qualifiés qui feront des investissements au Canada. De janvier 1986 à la fin de 1990, ce programme a permis à 5 183 investisseurs de faire entrer au Canada environ 1,1 milliard de dollars.

En 1990, 4 104 immigrants (y compris les membres de leur famille) ont reçu un visa d'entrée au Canada en vertu de ce programme. Ce chiffre représente une augmentation de l'ordre de 80 % comparativement aux 2 271 investisseurs immigrants qui ont obtenu le droit d'établissement en 1989. En moyenne, chaque immigrant investisseur principal qui s'est établi en 1990 a transféré

un peu plus de 2 millions de dollars au Canada. Environ 54 % des investisseurs provenaient de Hong-Kong.

La réglementation régissant le programme a été revue et, à compter du 7 décembre 1990, la période d'immobilisation de l'investissement a été portée de trois à cinq ans et le seuil minimal d'investissement, dans la plupart des cas, a été relevé à 100 000 $. Parallèlement, l'Alberta a obtenu le droit d'offrir, dans le cadre de ce programme, un éventail plus large d'investissements.

En outre, certains aspects administratifs du programme ont été aménagés. La nouvelle réglementation permettra un contrôle plus facile et plus efficace, en plus d'accroître les retombées du programme pour l'économie canadienne.

Séjour de gens d'affaires dans le cadre de l'Accord de libre-échange

Le 1er janvier 1989, EIC a mis en oeuvre le chapitre 15 de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis portant sur l'« Autorisation de séjour temporaire pour gens d'affaires ». Le chapitre prévoit que les citoyens du Canada et des États-Unis pourront obtenir plus rapidement et plus facilement une autorisation de séjour temporaire dans l'autre pays; il définit quatre catégories de gens d'affaires : gens d'affaires en visite, professionnels, personnes mutées à l'intérieur d'une société ainsi que négociants et investisseurs.

Au cours de l'année écoulée, de nouvelles lignes directrices applicables à l'entrée au Canada de personnel chargé du service après-vente en vertu de la disposition relative à ce service touchant la catégorie des gens d'affaires en visite ont été élaborées. La formulation de ces nouvelles lignes directrices a résulté d'une étroite collaboration entre les agents d'Emploi et Immigration, du ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur, du Département des métiers du bâtiment du bureau canadien de l'AFL-CIO et de la Fédération canadienne du travail.

Ces lignes directrices ont fait l'objet d'une large diffusion et, en octobre 1990, du premier numéro de Le libre-échange et les gens d'affaires en visite au Canada, bulletin d'information préparé par la Direction de l'immigration des gens d'affaires.

Les services d'immigration des deux pays coprésident le groupe de travail sur le chapitre 15, lequel en surveille la mise en oeuvre et recommande l'ajout de professions à celles qui sont visées par le chapitre. En date de février 1991, les deux pays avaient ajouté 13 professions à la liste figurant dans ce chapitre (annexe 2). Nous comptons maintenant 59 professions dont les membres peuvent faire un séjour temporaire et travailler dans l'autre pays sans vérification préalable du marché du travail. Une deuxième série d'ajouts au chapitre 15 de l'Accord de libre-échange est en cours de traitement dans le système réglementaire des deux pays.

Pendant l'année civile 1990, 3 284 professionnels, 1 596 personnes mutées à l'intérieur d'une société, 41 investisseurs et 29 négociants ont obtenu une autorisation de séjour au Canada en vertu du chapitre 15. Nous ne tenons pas le compte des gens d'affaires en visite.

Intégration des immigrants

L'intégration d'un nouvel arrivant au Canada sera réussie s'il peut contribuer sans entraves à la vie nationale dans chacun de ses aspects : économique, social, culturel et politique. La réalisation de cet objectif nécessite un processus complexe et permanent, et exige des accommodements et une

adaptation de la part à la fois des nouveaux arrivants et des Canadiens.

La Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, un des volets du Plan d'immigration quinquennal qui a été annoncé, comprendra une large gamme de programmes et de services venant soutenir ce processus.

Dans le cadre du programme d'orientation et de cours de langue pour les immigrants, du matériel d'orientation à l'intention des immigrants a été préparé pendant l'année écoulée et nous le diffusons actuellement parmi les organismes de services aux immigrants et d'autres organisations qui les aident à s'établir, à s'adapter et à s'intégrer au Canada. Ce matériel, qui se présente sous forme de documents et de bandes vidéo, décrit les éléments essentiels de la vie au pays ainsi que les valeurs fondamentales de nos concitoyens.

La façon dont les informations sont présentées vise à encourager les nouveaux arrivants à parler de leur vécu et de leurs attentes à l'égard de leur vie au Canada, à y réfléchir et à les aider à s'intégrer. Deux des documents s'adressent directement aux immigrants et deux autres leur sont destinés par l'intermédiaire d'agents d'établissement, de professeurs de langue seconde ou d'autres personnes qui aident les immigrants à s'établir et à s'intégrer. Ce matériel sera mis à jour et étoffé au cours de l'année qui vient et d'autres éléments seront préparés afin d'aider les Canadiens à comprendre les divers antécédents et cultures des nouveaux arrivants.

Programmes et services d'établissement

Une large gamme de programmes et de services aident les immigrants et les réfugiés à s'adapter à la vie de leur collectivité. C'est le cas des prêts de transport (particulièrement pour les réfugiés), du soutien financier pour les nouveaux arrivants démunis, de l'appui aux réseaux communautaires d'accueil, de l'accès spécial aux services d'emploi et de la formation linguistique.

Programme de prêts de transport, d'aide à l'établissement et d'admissibilité

Ce sont les réfugiés pris en charge par le gouvernement et ceux parrainés par le secteur privé qui ont le plus souvent recours à la Caisse renouvelable des prêts de transport. Les prêts visent à aider les immigrants et les réfugiés éventuels qui n'ont pas l'argent nécessaire pour payer les frais de transport de leur point d'embarquement à leur destination finale au Canada. En outre, les personnes qui se trouvent à l'étranger, qui sont des réfugiés ou qui entrent dans une catégorie désignée, ont droit à des prêts d'admissibilité pour payer les frais d'examens médicaux.

Nous pouvons également accorder aux nouveaux arrivants qui font leur entrée sur le marché du travail des prêts qui servent à l'achat d'outils et au paiement des frais d'examens de compétence professionnelle.

Les prêts accordés en 1990-1991 ont atteint la somme de 16 740 219 $ et les prêts remboursés, 22 128 429 $. Des intérêts sont comptabilisés sur les prêts, sauf dans le cas des réfugiés. Le taux d'intérêt sur les prêts était en 1990 de 10,84 % et, en 1991, de 10,61 %.

Le système prioritaire mis en vigueur en 1989-1990 a été supprimé en septembre 1990. La direction procède à un examen de ce programme en vue de définir les meilleures façons d'équilibrer l'attribution et le remboursement des prêts.

Programme d'aide à l'adaptation

Les nouveaux arrivants démunis peuvent recevoir, en vertu du programme d'aide à l'adaptation (PAA), une aide financière pour

payer un logement temporaire et les vêtements nécessaires. Une fois installés dans un logement permanent, ils peuvent recevoir de l'aide pour payer le mobilier et les dépenses de base consacrées au loyer, à l'alimentation et aux frais divers. Cette aide leur est offerte pendant un maximum d'un an ou jusqu'à l'obtention d'un emploi à plein temps, selon la première des deux éventualités. En 1990-1991, en vertu du PAA, plus de 10 000 nouveaux arrivants démunis, principalement des réfugiés, ont reçu une aide totale de 74,1 millions de dollars.

Maisons d'accueil

Dans le cas du programme d'aide à l'adaptation, des logements temporaires sont mis à la disposition des réfugiés pris en charge par le gouvernement. Il est fréquent que ces logements temporaires soient situés dans des maisons d'accueil appartenant à des organismes communautaires. Ces maisons temporaires offrent un hébergement à court terme à des tarifs égaux ou inférieurs à ceux que pratiquent les hôtels et, si elles dégagent un excédent d'exploitation, elles améliorent ou élargissent la gamme des services d'établissement dispensés aux immigrants. Ces maisons constituent pour les nouveaux arrivants un milieu plus structurant et davantage axé sur la collectivité que l'hébergement de qualité équivalente offert dans les hôtels, ce qui facilite le premier contact avec la société canadienne et leur intégration. En 1990-1991, il y avait, dans l'ensemble du pays, 16 maisons d'accueil.

Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants

Les organismes communautaires bénévoles, organisations non gouvernementales, peuvent obtenir, en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PÉAI), des fonds pour offrir des services aux nouveaux arrivants. Il peut s'agir de services d'accueil et d'orientation, de traduction et d'interprétation, de présentation, de counselling non professionnel, d'information générale et d'emploi. Plus de 150 organismes ont, en 1990-1991, reçu quelque 8,6 millions de dollars pour aider près de 160 000 personnes.

Dans le cadre de la Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, des fonds seront débloqués pour la prestation à titre d'expérience pilote, aux principaux points d'entrée au Canada, de services d'accueil à l'intention de tous les nouveaux immigrants.

Programme d'accueil pour l'établissement des réfugiés

Les organismes communautaires peuvent recevoir des fonds pour recruter et former des groupes d'accueil bénévoles qui font fonction d'intermédiaires entre la collectivité et les réfugiés pris en charge par le gouvernement. Les groupes d'accueil aident les réfugiés à s'adapter par divers moyens : soutien linguistique, familiarisation avec la collectivité et aide sociale. Grâce aux fonds alloués, les organismes communautaires peuvent soutenir l'activité d'un groupe d'accueil et sensibiliser davantage la collectivité aux besoins des réfugiés.

En 1990-1991, il a été versé, en vertu du programme, une somme d'environ un million de dollars au titre de 24 projets qui ont profité à plus de 1 000 réfugiés.

Dans le cadre de la Stratégie fédérale d'intégration des immigrants, ce programme d'accueil, qui était un projet pilote, est devenu permanent.

Programme de cours de langue

Par l'intermédiaire du programme de cours de langue (PCL), des fonds sont mis à la disposition d'organismes communautaires au Canada pour qu'ils dispensent une

formation linguistique aux nouveaux arrivants adultes qui ne comptent pas s'intégrer immédiatement à la population active. Les immigrantes ayant des obligations familiales et demeurant à la maison en sont la clientèle prioritaire. Le PCL prend en charge les frais de transport et la garde des enfants sur place, au besoin, pour faciliter l'accès à ce service. Environ 5,4 millions de dollars ont été consacrés à 157 projets dans l'ensemble du Canada en 1990-1991.

Des crédits servent également, à l'étranger, à offrir une formation linguistique de base et des services d'orientation culturelle aux immigrants prêts à partir pour le Canada qui attendent leur visa. En 1990-1991, une formation linguistique et des services d'orientation ont été dispensés par l'intermédiaire de l'Organisation internationale pour les migrations à Rome, Vienne, Athènes, Bangkok et Hong-Kong. Emploi et Immigration Canada espère étendre ce programme à d'autres régions du monde en 1991-1992. Environ 0,4 million de dollars ont été consacrés au PCL à l'étranger.

Organisation internationale pour les migrations

Le Canada est un État membre de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Le montant des frais d'adhésion est négocié séparément avec chaque État membre, compte tenu d'un certain nombre de facteurs, notamment le niveau de développement du pays. Le Canada verse un droit annuel d'environ un million de dollars. L'OIM travaille en collaboration avec les gouvernements, d'autres organismes internationaux et des organismes bénévoles pour faciliter, dans le monde entier, la migration de personnes qui ont besoin de services internationaux d'aide aux migrants. L'OIM collabore avec le Canada pour faciliter le transport des réfugiés au sens de la Convention et des membres des catégories désignées, depuis leur lieu d'embarquement jusqu'à leur lieu de destination au Canada. Le Canada contribue au transport des immigrants au moyen du programme des prêts de transport, d'aide à l'établissement et d'admissibilité ainsi que de l'entente récente Canada-OIM sur le versement d'avances.

Amélioration des programmes et des services

CIC=Service

CIC=Service : c'est là le nom que s'est donné un groupe de travail de l'Immigration constitué en janvier 1990 pour standardiser les opérations des Centres d'Immigration Canada à l'intérieur du pays. L'objectif de ce groupe était de modifier en profondeur et de standardiser notre fonctionnement de manière à accroître l'efficience et l'efficacité de l'utilisation de nos ressources et à retrouver la maîtrise de la demande de services d'immigration de la part de la clientèle.

CIC=Service a également entraîné une modification de l'état d'esprit face aux changements, que le personnel sur le terrain accepte maintenant avec enthousiasme. Il participe pleinement, à tous les échelons, à la redéfinition de son rôle, de ses responsabilités et de ses rapports avec les clients.

Il s'agit du premier examen systématique des opérations des bureaux intérieurs depuis le début des années 70. Depuis cette date, les programmes ont connu de profonds changements, la demande et les délais se sont accrus, les ressources se sont stabilisées, la qualité des services a été inégale et aucun véritable critère de rendement n'a été mis en

place. Tous les aspects de notre système de mise en oeuvre du programme à l'intérieur du pays, y compris les façons de faire et marches à suivre, la structure et l'organisation, l'affectation des ressources, les techniques, l'hébergement, la formation et les relations avec la collectivité sont passés en revue.

Des modifications ont été recommandées et sont mises en application. Les répercussions de ces changements se feront surtout sentir au cours des deux prochaines années et la population pourra les constater dans notre façon de nous acquitter de nos tâches à l'avenir et sur le plan de nos rapports avec la clientèle.

Figurent parmi les initiatives en cours de mise en oeuvre :

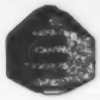
- Transfert de certaines des responsabilités des CIC aux clients par un plus grand recours au libre-service. Nous améliorons la qualité des publications pour y inclure des renseignements souvent demandés aux CIC. Nous améliorons la capacité de transmission de messages à distance ainsi que celle d'autres systèmes électroniques et automatisés de réponse. Nous sommes en train de simplifier les formulaires de demande pour en accroître la facilité d'utilisation.
- Remplacement de certaines des fonctions accomplies par le personnel par des moyens techniques, grâce à la mise en place de systèmes à microprocesseur, en plus de notre système de soutien des opérations des bureaux locaux. Il s'agit notamment de la rédaction automatisée de lettres, de l'établissement automatisé du calendrier des entrevues ainsi que du suivi des cas et de la transmission de données automatisés.
- Diminution du nombre d'entrevues, qui seront remplacées par le traitement administratif de demandes envoyées par la poste ou déposées dans les bureaux. Cette mesure permet le redéploiement des ressources, une meilleure standardisation des modalités d'exécution du programme et la vérification de ces modalités pour en assurer la cohérence et l'efficacité.
- Délégation du pouvoir décisionnel, sur le plan opérationnel, aux échelons inférieurs. Cet objectif sera atteint par l'établissement d'un profil des cas qui peuvent être traités rapidement par des employés subalternes à la lumière de critères de décision clairement définis et par une simplification des modalités de fonctionnement. L'utilisation des ressources se fera plus efficiente et la prise de décisions deviendra plus efficace.
- Centralisation de certains types d'opérations, ce qui permettra de réaliser des économies d'échelle, facilitera le suivi et permettra une répartition plus efficiente de la charge de travail au sein du réseau de mise en oeuvre du programme.

Analyse et vérification

À la lumière de l'expérience de certains bureaux intérieurs ayant participé à des projets de CIC=Service et sur la base des modalités standardisées envisagées (en cours d'élaboration), un service d'analyse et de vérification a été mis sur pied au sein de la Direction générale des programmes pour les immigrants et les visiteurs.

La Division de l'analyse et de la vérification suit le déroulement des projets de CIC=Service afin d'évaluer, de concert avec les régions, les moyens d'en intégrer systématiquement les éléments positifs aux opérations des bureaux intérieurs.

Cette division commence à peine à mettre au point des indicateurs de la qualité du service, de l'efficience et de l'efficacité.



Ces indicateurs se fonderont sur la mise en oeuvre de modalités de fonctionnement standardisées pour toutes les activités accomplies dans les bureaux de l'ensemble du Canada.

Recouvrement des coûts

EIC a commencé en 1986 à recouvrer ses coûts en imposant des droits pour l'obtention de certains de ses services. Cette mesure s'est traduite, pendant l'année financière 1986-1987, par la perception au nom du gouvernement d'une somme totale de 19 millions de dollars.

Le programme a été considérablement élargi en 1988, des droits étant imposés sur la plupart des services offerts aux visiteurs et aux immigrants. Le total des recettes perçues en 1990-1991 s'est élevé à 52 millions de dollars. Les modifications qui viennent d'entrer en vigueur devraient porter les recettes annuelles à 146,5 millions de dollars en 1993-1994.

L'entrée en vigueur du principe du recouvrement des coûts répondait à la volonté de faire porter aux bénéficiaires du service plutôt qu'aux contribuables canadiens le fardeau financier des services d'immigration. La Commission et les autres ministères participant à l'exécution du programme d'immigration ont obtenu des ressources supplémentaires calculées en fonction des recettes produites par le programme de recouvrement des coûts, afin de contrebalancer les coûts d'exploitation et de soutenir des initiatives visant à améliorer le service.

Le programme fonctionne conformément aux politiques du Conseil du Trésor en matière de recouvrement des coûts, à la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi qu'au principe d'équité auquel la Commission est attachée.

Exécution de la Loi et contrôle

Direction de la politique de contrôle

Les dispenses de visa de visiteur pour les citoyens du Kenya et de l'Argentine ont été supprimées en août 1990. Cette mesure a été prise en raison d'un abus fréquent des titres de voyage kenyans et de la croissance rapide du nombre de revendications du statut de réfugié présentées par des citoyens des deux pays.

La réglementation relative aux dispenses de visa pour les personnes à bord d'appareils faisant des « escales techniques » au Canada a été modifiée en avril 1990; la dispense ne s'applique plus qu'aux nationaux du pays possédant le transporteur en question. Cette modification a fait suite à un mouvement de plus de 2 000 personnes qui ont profité de cette disposition relative aux escales techniques pour présenter une revendication de statut de réfugié à l'aéroport de Gander.

Un examen de deux ans du nouveau système de détermination du statut de réfugié, comportant notamment une évaluation de l'efficacité du système sur le plan des questions de contrôle, a débuté à l'automne 1990. Des travaux d'élaboration d'une nouvelle stratégie de contrôle ont également été entamés pour remédier aux faiblesses systémiques mises au jour pendant l'examen.

Une étude préliminaire portant sur l'ampleur des activités illégales et peu scrupuleuses de consultants en immigration et sur d'éventuelles façons de les contrer a été achevée en mars. La Direction a ensuite commencé à préparer une série de propositions pour remédier à ce problème.

Programme d'exécution de la Loi

La Direction générale de l'exécution du programme a été remplacée par la Direction générale de l'exécution de la Loi, qui se compose de cinq secteurs chargés de toutes les activités en la matière. Le programme d'exécution de la Loi vise les objectifs suivants :

- Empêcher l'admission de personnes susceptibles de nuire au bien-être des résidents canadiens sur le plan sanitaire, social ou économique ou à la sécurité nationale du pays.
- Découvrir et renvoyer du Canada les personnes qui contreviennent à la *Loi sur l'immigration*.
- Faciliter l'entrée au Canada des visiteurs et immigrants de bonne foi afin de favoriser les échanges commerciaux, le tourisme et les activités culturelles et scientifiques.

La Direction générale oeuvre en étroite collaboration avec la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, le ministère des Affaires extérieures, Santé et Bien-être social Canada, Revenu Canada/ Douanes et Accise, le Service canadien du renseignement de sécurité et la Gendarmerie royale du Canada.

Contrôle au point d'entrée

Des projets pilotes exécutés conjointement par l'Immigration et les Douanes visent à améliorer l'actuelle méthodologie des examens en mettant au point de nouvelles initiatives qui faciliteraient l'entrée au pays des Canadiens et des visiteurs, tout en maintenant les responsabilités en matière de contrôle prévues par nos législations respectives. Trois projets ont été conçus et mis à l'essai en 1990-1991; deux autres ont été élaborés et leur mise en oeuvre est prévue pour 1991-1992.

Investigations

Au cours de l'année, cette section a mis au point un système de données, commandé par ordinateur, d'ampleur nationale afin de faciliter la gestion et l'analyse détaillée de la fonction d'investigation.

Renseignement de sécurité

Des exposés sur l'utilisation de faux documents ont été faits à l'intention d'agents chargés du contrôle (personnel diplomatique, agents chargés de l'immigration et des politiques, et personnel des lignes aériennes) dans 21 villes de diverses régions du monde.

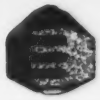
Par ailleurs, 4 016 personnes utilisant de faux documents ont été interceptées par du personnel des lignes aériennes et d'EIC avant leur arrivée au Canada.

Renvois

Pendant l'année financière 1990-1991, le renvoi du Canada de 3 527 personnes frappées d'une ordonnance de renvoi ou d'un avis d'interdiction de séjour a été confirmé. Les Services centraux de renvoi de Montréal, Mississauga et Vancouver ont coordonné la majorité de ces renvois.

Règlement des cas

La *Loi sur l'immigration* autorise le gouverneur en conseil à accorder une dispense de certaines exigences de ladite loi et du Règlement qui s'y rattache, par exemple l'obligation d'obtenir un visa d'immigrant à l'extérieur du Canada. Cette dérogation permet d'accorder le statut de résident permanent à des personnes qui, autrement, seraient inadmissibles alors que d'importants motifs d'ordre humanitaire ou d'intérêt public justifient leur établissement.



Deux tiers des demandes de dispense présentées en vertu de cette disposition ont trait à de proches parents de résidents canadiens. Les autres concernent des requérants indépendants et des réfugiés.

En 1990, environ 70 000 décrets en conseil ont été approuvés. De ce nombre, 46 000 dispensaient de l'obligation d'obtenir un visa d'immigrant.

Correspondance du Ministre

Beaucoup de gens s'adressent au Ministre par écrit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, tel un avocat ou un député, pour s'enquérir de l'avancement de l'étude d'un cas ou demander le réexamen d'une décision défavorable. Le nombre de requêtes de ce type est resté constant en 1990, soit 8 206 représentations ayant fait l'objet d'un suivi.

Directrice générale
ARBITRAGE
Jennifer Benimadhu

Arbitrage

Il y a 135 arbitres en poste dans 18 centres répartis dans l'ensemble du Canada. Sont compris dans ce nombre les 69 arbitres affectés aux cinq bureaux s'occupant du traitement de l'arriéré de revendications du statut de réfugié. La Direction générale de l'arbitrage a pour objectif de veiller à ce que les enquêtes, les audiences et les révisions des motifs de mise sous garde en matière d'immigration se déroulent conformément à la *Loi sur l'immigration* et au Règlement qui s'y rattache, ainsi qu'aux principes de justice naturelle. Le personnel en poste à l'Administration centrale dirige l'exécution du programme en dispensant une formation, en donnant des avis et des conseils aux arbitres et en contrôlant la qualité des décisions rendues et l'utilisation des ressources.

Les arbitres mènent toutes les enquêtes et tous les examens des motifs de la mise sous garde conformément à ladite loi et au Règlement qui s'y rattache. Les enquêtes se déroulent comme une procédure contradictoire et sont régies par les principes de justice naturelle. En dernière analyse, l'arbitre décide si l'intéressé doit être autorisé à venir au Canada, en être renvoyé ou être frappé d'une interdiction de séjour. De plus, l'arbitre doit réviser régulièrement les motifs de mise sous garde de toute personne détenue en application de ladite loi.

L'arbitre préside également les audiences relatives au processus de détermination du statut de réfugié. De concert avec un membre de la Section du statut de réfugié (SSR) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, il décide si une revendication du statut de réfugié doit être déférée à la SSR en vue d'une instruction approfondie.

L'arbitre rend de façon indépendante des décisions que les tribunaux ont qualifiées de quasi judiciaires. Elles ne peuvent être modifiées ou infirmées que par un tribunal compétent ou lorsque l'enquête est rouverte conformément à la Loi par un arbitre.

Depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1989, des modifications apportées à la *Loi sur l'immigration*, la Direction générale de l'arbitrage recueille les statistiques relatives à ses opérations par année civile plutôt que par année financière. En 1990, les arbitres ont ouvert 31 066 enquêtes et en ont clos 25 120. Ils ont fait 4 153 révisions des motifs de garde et reçu 33 579 revendications du statut de réfugié. Au cours du premier trimestre de 1991, les arbitres ont ouvert 8 893 enquêtes, en ont clos 9 598, ont procédé à 1 491 révisions des motifs de garde et reçu 10 348 revendications du statut de réfugié.

Opérations à l'étranger

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur s'occupe de l'exécution du programme d'immigration à l'étranger par l'entremise de 65 bureaux offrant tous les services d'immigration et de 33 autres ne délivrant que des visas de visiteur et des permis de séjour pour étudiant. Le gros du traitement est effectué par 221 agents canadiens des visas. En 1990, les bureaux à l'étranger ont délivré 181 421 visas d'immigrant et 710 441 visas d'étudiant, de travailleur temporaire et de visiteur.

En 1990, l'Europe de l'Est et l'Asie du Sud-Est ont connu des mutations historiques, et l'évolution survenue ailleurs a fait en sorte qu'il est impossible de prédire les mouvements de réfugiés. En dépit de ces changements, le Canada a accueilli 18 944 réfugiés parrainés par le secteur privé et 12 522 autres pris en charge par le gouvernement, ainsi que 3 277 personnes admises en vertu de mesures spéciales prises pour des raisons humanitaires.

Europe de l'Est

Après avoir connu des changements sur le plan politique, l'Europe de l'Est s'est trouvée confrontée à divers problèmes : taux d'inflation élevé, montée du chômage, affirmation des nationalismes et, particulièrement en Union soviétique et en Yougoslavie, tensions interethniques. En 1990, 107 540 visas de visiteur ont été délivrés dans la région, soit une augmentation de 13 % par rapport à 1989. Cet accroissement est lié à l'assouplissement ou à l'élimination des restrictions des déplacements qui étaient en vigueur dans les pays de la région.

Le traitement des demandes de requérants indépendants a été instauré dans l'ensemble de la région le 1er septembre 1990 et des sections des visas ont été ouvertes dans les ambassades de Prague et de Bucarest. En 1990, 25 947 Européens de l'Est ont émigré vers le Canada, 11 473 d'entre eux ayant vu leur demande traitée par les bureaux canadiens dans la région. Nous prévoyons que l'immigration au Canada continuera de faire l'objet d'un intérêt soutenu.

Europe de l'Ouest

L'Europe de l'Ouest demeure une importante source d'immigrants, dont bon nombre possèdent les compétences précieuses dont le Canada a besoin pour son développement économique. En 1990, les bureaux canadiens dans cette région ont délivré 37 944 visas d'immigrants et 79 988 visas à des touristes, des étudiants et des travailleurs temporaires.

L'immigration de gens d'affaires est restée une grande priorité en 1990. Des activités publicitaires ont attiré des entrepreneurs transférant avec eux plus de 450 millions de dollars, ce qui permettra la création ou la préservation de 1 141 emplois au Canada.

Le nouvel Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains aura d'importantes répercussions dans cette région, le Québec ayant désigné la Belgique et la France comme pays prioritaires comme sources d'immigrants francophones. Du personnel supplémentaire, recruté sur place, sera affecté à l'ambassade de Paris pour répondre à l'augmentation prévue du nombre de candidats à l'immigration vers le Québec.

Un grand nombre de voyageurs ne possédant pas les documents nécessaires transitent par l'Europe de l'Ouest pour se rendre au Canada. Pour remédier à ce problème, des contrôleurs de l'immigration affectés aux bureaux de Londres, Paris, Rome, Bonn, Bruxelles et La Haye ont

coordonné des programmes de formation à l'intention du personnel des lignes aériennes et soutenu les activités d'EIC en matière d'exécution de la Loi.

Nous nous rendons de plus en plus compte, en Europe de l'Ouest, que le mouvement incontrôlé d'un grand nombre de migrants économiques pourrait avoir des effets déstabilisateurs. Parallèlement, les pays de la Communauté européenne se préparent à supprimer les contrôles intérieurs à la frontière et à standardiser les modalités d'immigration. C'est pourquoi nous pouvons nous attendre à ce que soient définies des approches multilatérales, comme la Convention de Dublin, la protection des réfugiés et l'attribution de l'asile dans les pays signataires.

Le Canada suit ce processus et y participe, en préconisant la coopération internationale en matière de migrations. Cet aspect des relations bilatérales du Canada avec les pays d'Europe de l'Ouest conservera un rang de priorité élevé pour le personnel en poste dans cette région.

Cela étant, le Canada reste déterminé à venir en aide aux réfugiés qui ont besoin de protection, lorsque le réétablissement au Canada constitue une possibilité viable. En 1990, le Canada a accepté 13 442 réfugiés et membres de catégories désignées dans ses bureaux d'Europe de l'Ouest.

Amérique latine et Antilles

Le mouvement d'immigration en provenance d'Amérique latine et des Antilles s'est accru de 12 % comparativement à 1989. Au total, 28 208 personnes de cette région ont obtenu le droit d'établissement au Canada en 1990. La majorité d'entre elles faisaient partie des catégories prioritaires et une grande partie de l'augmentation est directement attribuable à l'expansion de la catégorie de la famille vers le milieu de 1988.

Plus de 6 000 Latino-Américains, provenant en quasi-totalité d'Amérique centrale, ont immigré au Canada en 1990 en tant que réfugiés au sens de la Convention ou de membres de la catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées. Le nombre des visas temporaires délivrés s'est également accru. Plus de 122 000 visas de visiteur ont été délivrés, comparativement à 96 000 en 1989; plus de 15 000 d'entre eux avaient été demandés pour des voyages de courte durée au Canada. En outre, 3 063 permis de séjour pour étudiant et 16 076 permis de travail ont été accordés, dont 12 510 en vertu des programmes des travailleurs agricoles des Antilles et du Mexique.

Asie et Pacifique

La région de l'Asie et du Pacifique a de nouveau été la principale source d'immigrants au Canada. Provenaient de cette région 88 000 immigrants, soit 44 % de l'immigration totale en 1990. Hong-Kong, les Philippines, l'Inde, le Vietnam et la Chine figurent toujours parmi les 10 plus importants pays d'origine des immigrants.

Les cas de réunion des familles sont demeurés le plus important volet, bien qu'un nombre important de réfugiés, d'entrepreneurs et de certaines catégories de travailleurs aient également été admis. Les entrepreneurs arrivant au Canada se sont engagés à créer ou à préserver au total 6 500 emplois et à transférer plus de 1,6 milliard de dollars dans notre pays.

En Asie, la majorité des réfugiés acceptés, soit plus de 6 500, étaient d'origine indochinoise, dont la sélection est régie par le plan d'action global. En novembre, un marché a été conclu avec l'Organisation internationale pour les migrations pour qu'elle offre une formation linguistique aux

réfugiés sélectionnés par les missions de Bangkok et de Hong-Kong.

Au total, 180 000 visiteurs, étudiants et travailleurs temporaires ont obtenu un visa, soit une augmentation de 9 % comparativement à 1989. Les missions du Canada à Hong-Kong, New-Delhi et Séoul en ont délivré 62 %.

Afrique et Moyen-Orient

En 1990, 37 921 immigrants ont été admis au Canada, dont 648 entrepreneurs et investisseurs, en provenance de pays d'Afrique et du Moyen-Orient. Ce nombre représente une augmentation de 23 % par rapport à 1989 et 17,9 % du nombre total d'immigrants accueillis par le Canada. En outre, 45 178 visas de visiteur, permis de séjour pour étudiant et permis de travail ont été délivrés.

La guerre du golfe Persique, de nombreux autres conflits de moins grande envergure, des troubles ainsi que des catastrophes naturelles, telles la sécheresse et la famine, ont continué de provoquer des mouvements de population massifs. Au cours de la dernière année, 7 479 personnes de cette région ont été admises au Canada soit à titre de réfugiés au sens de la Convention, soit de membres d'une catégorie désignée. En outre, 10 894 visas d'immigrant ont été accordés à des requérants libanais. Plus de la moitié de ces visas ont été délivrés par un bureau temporaire établi à Nicosie en avril 1989 pour s'occuper de l'afflux à Chypre de Libanais fuyant la violence dans leur pays.

Le Canada est le seul pays qui ait pris des mesures spéciales face à la situation difficile que connaissaient les Libanais. Heureusement, la stabilisation de la situation au Liban, à la fin de 1990, a rendu moins nécessaire la mise en oeuvre de mesures de ce type.

États-Unis

En 1990, un système informatisé des demandes d'immigration a été mis en place dans l'ensemble des 11 bureaux des visas aux États-Unis. Grâce à un meilleur règlement des cas et à l'automatisation de la délivrance des visas, le système accroît la qualité du service offert dans ces bureaux.

Les citoyens américains n'ont pas besoin de visa pour séjourner au Canada. Toutefois, de nombreux nationaux d'autres pays décident, une fois en territoire américain, de se rendre au Canada. En 1990, 153 852 visas ont été délivrés, soit une augmentation de 24 % comparativement à 1989.

Des visas d'immigrant ont été délivrés à 16 074 personnes, une légère baisse par rapport à 1989. Une grande partie des requérants sont des citoyens ou des résidents permanents des États-Unis, mais un nombre important de requérants sont des nationaux d'un pays tiers qui, à l'occasion d'un séjour au Canada ou aux États-Unis, décident de présenter leur demande dans un bureau des visas aux États-Unis plutôt que dans leur pays d'origine. Cette tendance est attribuable, dans une large mesure, à une récente décision d'un tribunal, qui a statué que les requérants peuvent présenter leur demande dans n'importe quel bureau des visas à travers le monde.

Les dispositions de l'Accord canado-américain de libre-échange facilitant le séjour temporaire de gens d'affaires canadiens et américains dans l'un et l'autre pays ont été bien accueillies de part et d'autre de la frontière. Après des négociations auxquelles ont participé le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur, EIC et des représentants des États-Unis, le nombre de professions visées par ces dispositions a été accru en 1990.

Destination envisagée des immigrants de 1988 à 1990

	Année civile		
	1988	1989	1990
Région			
Terre-Neuve	410	468	**546**
Nouvelle-Écosse	1 302	1 474	**1 563**
Nouveau-Brunswick	682	905	**841**
Île-du-Prince-Édouard	153	159	**174**
Québec	25 871	34 195	**40 677**
Ontario	89 156	104 892	**113 154**
Manitoba	5 019	6 144	**6 624**
Saskatchewan	2 226	2 162	**2 356**
Alberta	14 080	16 222	**18 899**
Colombie-Britannique	23 245	25 354	**28 617**
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	145	200	**158**
Non précisée	0	0	**2**
Canada	162 289	192 175	**213 611**

Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1988 à 1990

	Année civile		
Pays	1988	1989	1990
Europe			
Grande-Bretagne	9 182	8 422	**8 051**
Portugal (y compris les Açores et l'île de Madère)	6 472	8 190	**7 916**
Italie	861	1 036	**910**
France	2 593	2 884	**2 587**
Pays-Bas	821	824	**619**
République fédérale d'Allemagne	1 699	2 025	**1 620**
URSS	627	1 602	**2 359**
Pologne	9 234	15 994	**16 552**
Tchécoslovaquie	866	1 092	**1 354**
Grèce	579	771	**533**
Autres	7 798	9 287	**9 235**
Total	40 732	52 127	**51 736**

Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1988 à 1990 *(suite)*

Pays	Année civile		
	1988	1989	1990
Afrique			
Afrique du Sud (République d')	1 673	1 558	**1 081**
Égypte	1 076	1 557	**2 362**
Tanzanie	460	607	**689**
Kenya	1 328	1 566	**1 118**
Maroc	738	1 093	**1 341**
Zimbabwe	145	206	**124**
Autres	4 004	5 627	**6 725**
Total	9 424	12 214	**13 440**
Asie			
Vietnam	6 240	9 450	**9 074**
Hong-Kong	23 293	19 933	**29 029**
Chine	2 789	4 434	**7 972**
Inde	10 425	8 821	**10 622**
Philippines	8 321	11 398	**12 042**
Laos	846	681	**585**
Cambodge	1 548	2 045	**768**
Israël	1 438	1 741	**1 649**
Liban	3 164	6 190	**12 458**
Iran	3 707	3 807	**3 460**
Autres	19 597	24 871	**23 702**
Total	81 368	93 371	**111 361**
Australasie			
Australie	518	626	**689**
Nouvelle-Zélande	212	264	**281**
Autres	15	4	**13**
Total	745	894	**983**
Amérique du Nord et Amérique centrale			
États-Unis	6 544	6 936	**6 069**
Mexique	927	1 012	**1 222**
Salvador	2 714	2 857	**4 290**
Guatemala	690	786	**1 019**
Nicaragua	984	686	**681**
Autres	369	539	**568**
Total	12 228	12 816	**13 849**

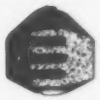
Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1988 à 1990 *(suite)*

Pays	Année civile 1988	1989	1990
Antilles			
Jamaïque	3 925	3 898	**4 886**
Haïti	1 815	2 371	**2 355**
Trinité-et-Tobago	2 232	3 070	**2 851**
Barbade	316	310	**335**
Autres	1 160	1 264	**1 262**
Total	9 448	10 913	**11 689**
Amérique du Sud			
Guyana	2 877	3 168	**2 714**
Chili	955	1 006	**1 290**
Argentine	434	602	**850**
Pérou	1 278	1 766	**1 390**
Colombie	369	455	**620**
Autres	1 350	1 696	**2 030**
Total	7 263	8 693	**8 894**
Océanie			
Fidji	565	744	**1 160**
Maurice (île)	478	357	**372**
Autres	38	46	**127**
Total	1 081	1 147	**1 659**
Non précisé	0	0	**0**
Total global	162 289	192 175	**213 611**

Immigrants au Canada selon le groupe de professions envisagées de 1988 à 1990

	Année civile		
	1988	1989	1990
Groupes de professions			
Actifs			
Entrepreneurs	2 962	3 275	**2 992**
Investisseurs	257	543	**984**
Gestion, administration	7 223	7 187	**7 094**
Sciences naturelles, techniques et mathématiques	6 049	6 580	**7 176**
Sciences sociales et secteurs connexes	1 066	1 090	**1 200**
Clergé	349	393	**343**
Enseignants	1 638	2 256	**2 625**
Hygiène et médecine	3 078	3 839	**3 958**
Domaines artistique et littéraire	1 386	1 726	**1 719**
Sports et loisirs	114	149	**140**
Personnel administratif	9 548	10 093	**9 196**
Vente	3 763	4 328	**4 310**
Services	5 230	7 211	**7 761**
Agriculture, horticulture et élevage	2 027	2 323	**2 285**
Pêche, chasse et piégeage	249	161	**105**
Abattage et bûchage	16	32	**21**
Mines et carrières, y compris le forage de puits	49	72	**94**
Industries de transformation	937	1 367	**1 254**
Usinage	2 078	2 856	**2 644**
Fabrication, montage et réparation	7 856	10 542	**10 529**
Construction	3 287	5 105	**5 729**
Exploitation des transports	931	1 428	**1 282**
Manutention	369	472	**537**
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	477	566	**623**
Autres	15 599	24 652	**39 211**
Non précisé	6	71	**4**
Total des actifs	76 544	98 317	**113 816**
Non-actifs			
Conjoints*	21 514	22 776	**22 897**
Enfants	15 746	18 105	**18 090**
Étudiants	36 711	41 392	**46 242**
Personnes à charge, adultes	11 774	11 585	**12 566**
Total des non-actifs	85 745	93 858	**99 795**
Total global	162 289	192 175	**213 611**

* Les fiancés sont inclus avec les conjoints, selon la Loi.



Provenance des immigrants (selon le continent de dernière résidence permanente) de 1988 à 1990

	Année civile		
	1988	1989	**1990**
Principale région de provenance			
Europe	40 732	52 127	**51 736**
Afrique	9 424	12 214	**13 440**
Asie	81 368	93 371	**111 361**
Australasie	745	894	**983**
Amérique du Nord et Amérique centrale	12 228	12 816	**13 849**
Antilles	9 448	10 913	**11 689**
Amérique du Sud	7 263	8 693	**8 894**
Océanie	1 081	1 147	**1 659**
Non précisée	0	0	**0**
Total	162 289	192 175	**213 611**

Permis de travail et permis de séjour pour étudiant délivrés en 1990

Permis de travail	**210 381**
Permis de séjour pour étudiant	**103 793***

* Ce chiffre comprend 18 570 permis de travail délivrés à des personnes dont la revendication du statut de réfugié faisait partie de l'arriéré.

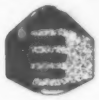
Gérer le changement ensemble

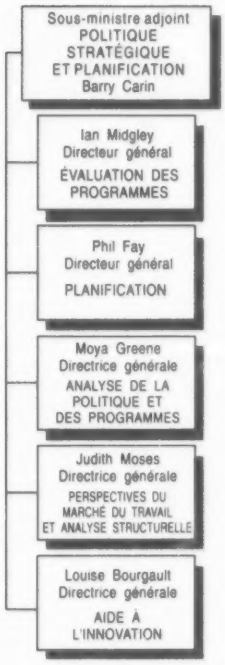
L'établissement de nouveaux liens et de nouveaux types de partenariat entre EIC, ses clients et les divers intervenants constitue un défi de taille pour l'ensemble du personnel d'EIC. À l'instar des grandes modifications d'ordres législatif et réglementaire apportées à tous les champs d'intervention d'EIC — programmes relatifs au marché du travail, assurance-chômage et immigration — ces partenariats ont des incidences sur la façon dont le personnel d'EIC s'acquitte de ses fonctions. Dans certains cas, les modifications en question se traduiront, à terme, par un changement radical des modes de fonctionnement d'EIC.

Pour que le changement soit géré efficacement, il importera de tisser et de renforcer des liens de partenariat « au sein même d'EIC » — entre les gestionnaires et leur personnel, entre les différentes divisions et directions générales, entre l'Administration centrale et les bureaux régionaux. Il nous faudra gérer le changement ensemble.

Tout au long de l'exercice 1990-1991, le personnel des Services généraux a mis en relief le caractère crucial des partenariats internes pour la réalisation des objectifs d'EIC, coordonnant avec efficience les activités complexes à accomplir.

Sandy Beeman et Randi Saunders planifient la mise en page d'un numéro de* Panorama, *le journal interne d'EIC, distribué à tous les employés. EIC reconnaît que de bonnes communications internes sont essentielles à l'établissement de solides relations de partenariat entre les employés, à tous les échelons et dans toutes les régions du pays.





Politique stratégique et planification

Politique stratégique et planification (PSP) a la responsabilité de la recherche et de l'analyse des politiques de manière à ce que ces dernières et les programmes relatifs au marché du travail et au soutien du revenu concordent avec les objectifs sociaux et économiques nationaux.

PSP joue également un rôle actif pour ce qui est des questions traitées à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En 1990-1991, PSP a coparrainé une conférence internationale sur la technologie et l'économie, participé à la réunion des ministres de l'Éducation des pays membres de l'OCDE, et a contribué à la préparation des initiatives de politique proposées par le Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales. PSP participe en ce moment aux préparatifs de la réunion des ministres de l'Emploi, qui se tiendra en janvier 1992.

Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

PSP a consacré une grande part de son activité, en 1990-1991, à des questions liées à l'application de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), notamment aux consultations menées sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP). PSP a assuré la gestion du processus de consultation et, en particulier, conclu des arrangements spéciaux afin que les organisations représentant les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles puissent y participer efficacement.

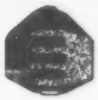
PSP a oeuvré de concert avec l'Emploi afin d'intégrer dans les programmes d'EIC et dans les arrangements que le gouvernement fédéral conclut avec les provinces les recommandations de la phase I du CCMTP sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines. PSP a également analysé les incidences, sur le plan des politiques et du point de vue opérationnel, du rapport de la phase II du CCMTP, et pris les mesures nécessaires à l'établissement, comme le recommande le rapport de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

Un certain nombre d'ateliers de planification interne auxquels ont participé des membres de tous les services de l'organisation se sont tenus en 1990 en vue de définir les capacités et pratiques internes que suppose le soutien, de la part d'EIC, des travaux des commissions extérieures, à tous les niveaux.

Les modifications approuvées du Processus de planification et d'imputabilité ont été mises en oeuvre, y compris une décentralisation plus poussée, l'amélioration de l'évaluation du rendement et la poursuite de l'accent mis sur la réduction de la paperasserie. En raison de l'approbation des recommandations du CCMTP relatives à l'établissement de Commissions de mise en valeur de la main-d'oeuvre et de l'élaboration des principes liés au budget d'exploitation suggéré dans le cadre de FP 2000, un nouvel examen du processus de planification s'est engagé afin que ces questions soient prises en compte.

Questions relatives à l'assurance-chômage

Le tracé des limites des régions servant à l'administration du Régime d'assurance-chômage a été modifié et le nouveau tracé est entré en vigueur le 18 novembre 1990. Les répercussions sur la population active de la norme fixe de 14 semaines pour être admissible à l'assurance-chômage, en vigueur du 7 janvier au 17 novembre 1990,



ont fait l'objet d'un suivi; il ressort qu'un grand nombre de personnes sont arrivées à trouver un emploi assuré pendant les semaines supplémentaires dont elles avaient besoin pour avoir droit à l'assurance-chômage. L'examen des répercussions des modifications apportées au Régime d'assurance-chômage en vertu du projet de loi C-21 commencera en 1991-1992, au fur et à mesure que nous disposerons des données pertinentes.

Une initiative d'envergure visant à examiner le fonctionnement du Régime d'assurance-chômage, et qui consistera en une enquête sur les anciens prestataires d'assurance-chômage, a été lancée en 1990-1991. Cette enquête vise la collecte d'informations auprès des personnes qui ont reçu des prestations pendant la période d'un an et demi qui a précédé. Elle a pour but de dresser le bilan des expériences de travail ainsi que des services de formation et d'emploi offerts aux prestataires d'assurance-chômage.

Études sur le marché du travail

PSP a analysé les enquêtes sur l'activité de 1986, 1987, 1988 et 1989 et a entrepris l'analyse des enquêtes longitudinales de 1986-1987 et 1988-1989. En outre, Statistique Canada et EIC ont mis à jour une série de publications sur les conclusions des enquêtes sur l'activité.

Des enquêtes relatives à l'activité des bénéficiaires d'aide sociale ainsi qu'aux migrations interrégionales et à la mobilité de la main-d'oeuvre d'un secteur industriel à l'autre ont été menées à la lumière des données tirées des enquêtes sur l'activité et des données provinciales. Des analyses de diverses caractéristiques des personnes inscrites à des programmes de formation ont également été menées à bien à l'aide de bases de données longitudinales, soit les données de la Planification de l'emploi et les données administratives du Régime d'assurance-chômage.

De concert avec l'Emploi, PSP a terminé l'élaboration et la production d'un guide destiné à faciliter l'obtention de données concernant les petites régions dont disposent divers organismes fédéraux et provinciaux. La préparation de cet outil de référence a été supervisée par un comité directeur formé de représentants de l'Association canadienne des villes monoindustrielles, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, de la Fédération canadienne des municipalités et de l'Association canadienne de développement industriel. PSP a également effectué de la recherche et des études d'orientation sur des questions relatives à l'adaptation au marché du travail.

PSP et le secteur de l'Emploi ont participé à l'examen des politiques d'Agriculture Canada dans le contexte de la mise en oeuvre de l'Accord canado-américain de libre-échange et des négociations du GATT (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce). Ils ont prêté leur concours par l'intermédiaire du Groupe de travail sur le financement et la gestion agricoles et du Groupe de travail sur la compétitivité établis par Agriculture Canada.

PSP a entrepris un examen approfondi de l'activité d'EIC en matière de formation. Cet examen a pour but d'évaluer la portée de cette activité de formation, son intensité et ses réalisations, et de mettre en lumière des possibilités à saisir à l'avenir sur le plan des politiques et des programmes. L'étude portera notamment sur les questions suivantes : profil des personnes inscrites, catégorie de compétences transmises, types d'établissements où les cours sont dispensés, modalités administratives et résultats. Les conclusions préliminaires de cette étude seront disponibles au début de 1992 et les

résultats définitifs, dans le courant de l'été de la même année.

Perspectives du marché du travail et analyse structurelle

La Direction générale des perspectives du marché du travail et de l'analyse structurelle a achevé un certain nombre d'études et de projets liés au marché du travail au cours de la dernière année financière. Elle a jeté les bases d'une nouvelle génération de politiques de planification des ressources humaines par secteur et catégorie professionnelle et de l'élaboration, pour 1991-1992, d'un nouveau volet de la planification sectorielle des ressources humaines, à savoir le fonds d'amorçage. Afin d'améliorer la qualité de la planification des ressources humaines, la liaison et la communication ont été renforcées entre le secteur privé, les éducateurs, les organismes, d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux.

Plusieurs études sur les ressources humaines étaient en cours ou ont été entamées pendant l'année; elles portent sur les secteurs suivants : fabrication des pièces automobiles, impression commerciale, horticulture, logiciels, transport maritime et extraction minière. Les études concernant la réparation des aéronefs et l'alimentation ont été terminées. Pour plusieurs autres industries, les travaux en étaient encore au stade préparatoire : secteur pétrolier et gazier, radiodiffusion, pâtes et papier, industries environnementales et produits du bois. L'examen des activités de suivi des études des ressources humaines des secteurs de la réparation des aéronefs et de la fabrication des pièces automobiles est en cours et les activités de suivi continuent dans le cas des secteur du camionnage, du textile, ainsi que de la réparation et des services automobiles.

La troisième édition d'*Emploi-Avenir : Une perspective* a été publiée en décembre 1990. Les conseillers, les étudiants et les personnes qui envisagent un changement de carrière y trouvent des renseignements sur la situation actuelle et des projections sur l'avenir des catégories professionnelles ainsi que sur la formation à acquérir, ce qui est de nature à les aider dans cette démarche d'une importance cruciale.

Les modèles utilisés pour les projections sur les plans de la démographie, de l'éducation et des débouchés professionnels/industriels ont été adaptés pour utilisation sur un système rentable et facile d'utilisation accessible sur micro-ordinateur. Ces modèles détaillés sont ainsi plus largement accessibles aux secteur public et privé à des fins d'analyse du contexte et d'élaboration de politiques.

Les résultats d'une étude menée de concert avec l'Association des hôpitaux du Canada ont été publiés sous le titre *L'impact de l'évolution technologique sur les ressources humaines dans les services de santé*. PSP a également amorcé la préparation d'une importante conférence portant sur les problèmes d'offre et de demande cernés par l'étude. Une conférence s'est tenue en septembre, avec le concours du Conseil canadien des ingénieurs, dans la foulée de l'étude terminée en 1990 sur l'offre et la demande futures d'ingénieurs.

La mise à jour du *Document d'analyse de l'environnement* (DAE) a été menée à bien. Ce document, qui brosse un tableau des principaux facteurs influant sur le marché du travail, est devenu disponible pour diffusion au public au printemps de 1991.

Recherche et évaluation

L'expansion et l'amélioration des bases d'information internes à des fins de recherche de PSP se sont poursuivies; un

nouveau logiciel a été mis au point afin de faciliter la saisie et l'utilisation des données.

Des évaluations du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, du programme Développement des collectivités et du Programme d'aide à l'innovation, trois des composantes de la Planification de l'emploi, ont été achevées pendant l'année. Ces évaluations ont confirmé l'efficacité des programmes actuels et mis en relief des possibilités d'améliorer la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre. L'efficacité de la prestation des services par l'entremise du programme Extension et des CEC sur le campus a également fait l'objet d'un examen qui débouchera sur l'élaboration de nouvelles initiatives. A également été menée à terme une évaluation du programme d'immigration des gens d'affaires (entrepreneurs et travailleurs autonomes).

L'option Recherche du Programme d'aide à l'innovation a été intégrée à PSP. Le programme se veut un instrument permettant au gouvernement d'obtenir et d'analyser, grâce à des tests et à des expériences bien conçus, des renseignements sur la faisabilité, l'acceptabilité, l'efficacité et l'efficience de nouvelles façons d'aborder d'importantes questions liées au marché du travail. Les gouvernements et le secteur privé peuvent se fonder sur les connaissances ainsi obtenues pour prendre des décisions en matière d'élaboration de politiques et de programmes, ce qui accroît d'autant les chances que les ressources disponibles soient employées de manière efficiente.

Nous recourons peu fréquemment, au Canada, à des méthodes expérimentales dans le domaine de la recherche sur les politiques sociales. De ce fait, le Programme d'aide à l'innovation a déjà suscité un intérêt considérable dans le monde universitaire et dans les milieux qui s'intéressent aux politiques sociales.

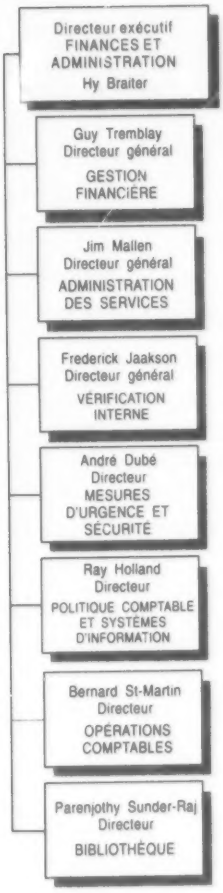
Un des éléments distinctifs de la gestion de l'option Recherche réside dans l'existence du Comité consultatif national sur les innovations (CCNI), composé d'éminents théoriciens des sciences sociales, de chercheurs universitaires et de représentants du monde des affaires, des syndicats et d'autres ordres de gouvernement. Le Comité conseille le ministre de l'Emploi et de l'Immigration sur les priorités en matière de recherche et sur des projets de recherche en cours.

Après consultation de ces divers conseillers, il a été décidé d'entreprendre, dans le cadre du programme, l'élaboration de plan d'études qui feront l'objet de projets expérimentaux pendant l'année financière 1991-1992. Ces projets permettront de mettre à l'essai de nouvelles solutions dans plusieurs domaines, dont la participation au marché du travail des bénéficiaires d'aide sociale, la formation des salariés dans leur milieu de travail, l'amélioration de la persévérance scolaire et le retour des prestataires d'assurance-chômage sur le marché de l'emploi.

Affaires de la jeunesse

Le ministre d'État à la Jeunesse joue un rôle consultatif et de coordination important auprès de tous les ministères et organismes fédéraux en ce qui a trait aux questions de la jeunesse. L'une des questions les plus importantes est l'emploi des jeunes.

La Direction des affaires de la jeunesse à EIC aide le Ministre à s'acquitter de ses responsabilités. Elle entretient des rapports étroits avec d'autres ministères fédéraux et provinciaux intéressés aux questions de la jeunesse, et aussi avec diverses organisations de jeunes et de services à la jeunesse. Grâce à ces rapports, les questions de la jeunesse sont prises en compte dans toutes les phases



de l'élaboration des politiques et programmes du gouvernement.

En 1990-1991, les activités de l'initiative quinquennale L'école avant tout, qui dispose d'un budget de 296,4 millions de dollars, ont été axées sur la « prévention » plutôt que sur la réadaptation. Ces activités avaient pour but d'inciter les jeunes à poursuivre leurs études et de sensibiliser davantage le public à l'importance de l'éducation et de la formation dans le monde du travail d'aujourd'hui. Les efforts déployés en vue de stimuler l'action communautaire et de créer des associations entre les différents partenaires ont porté fruit, comme en témoignent les diverses initiatives soutenues par des promoteurs privés, les associations avec d'autres ordres de gouvernement et l'étroite collaboration avec d'autres ministères fédéraux.

L'Université Lakehead a intégré le message de L'école avant tout dans son projet « Le Canada d'un océan à l'autre ». Dans le cadre de ce projet d'une durée de quatre ans, 36 voyageurs ont refait le chemin parcouru par Sir Alexander MacKenzie lors de sa traversée du Canada de l'Atlantique au Pacifique. Des voyageurs étudiants ont visité plus de 300 écoles dans 50 collectivités différentes pour livrer un message d'actualité aux élèves du primaire et du secondaire : il est important de poursuivre ses études.

Finances et Administration

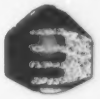
Services financiers

Les Services financiers sont chargés de fournir un appui efficace en matière de gestion financière des programmes et des opérations et de veiller à ce que l'actif, le passif, les recettes et les dépenses d'EIC soient contrôlés et gérés de façon exacte.

Dans le cadre du Régime d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministériels, EIC a signé, en juillet 1988, un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor. Ce protocole d'entente énonce les modalités des relations entre EIC et le Conseil du Trésor pour les trois exercices se terminant le 31 mars 1991. Le rendement d'EIC est communiqué au Conseil du Trésor au moyen du rapport annuel de gestion (RAG) que coordonne et produit la Division de la gestion financière. Le RAG de 1990-1991 est le dernier rapport soumis en vertu du protocole d'entente actuel.

Les Services financiers, de pair avec les secteurs de programme, sont responsables de diverses initiatives importantes, dont les principales sont décrites ci-après.

- **Initiatives touchant les bureaux locaux** — Une ligne de communication inestimable a été mise en place pour aider les régions à déterminer les initiatives qui auront une incidence sur leurs activités au cours des trois prochains exercices.



- **Agences de recouvrement privées** (ARP) — L'utilisation accrue des services d'ARP a permis de recouvrer, en 1990-1991, une somme additionnelle de 4,1 millions de dollars en prêts au titre de l'immigration.
- **Renouvellement de la structure du programme d'emploi et du cadre du plan opérationnel** — Cette initiative a permis d'intégrer la PE et les Services d'emploi, à la suite des recommandations faites par le CCMTP relativement à la mise en oeuvre de la SMMO.
- **Présentations au Conseil du Trésor** — Plusieurs présentations importantes faites au Conseil du Trésor ont eu une incidence marquée sur certaines opérations d'EIC, par exemple la charge de travail de l'Assurance-chômage. Le Conseil du Trésor a attribué 191 années-personnes pour faire face à l'augmentation des demandes de prestations due à la récession économique et aux niveaux d'immigration. Ces présentations ont permis à EIC d'obtenir l'approbation d'un plan d'immigration quinquennal pour le Canada.

De plus, en 1990-1991, les Services financiers ont contribué de façon importante à l'élaboration et à la mise en oeuvre de nouveaux systèmes ainsi qu'à l'amélioration des systèmes existants d'EIC en vue d'accroître l'efficacité et la qualité du service. Il convient de mentionner particulièrement :

- L'élaboration d'un système intégré à accès direct pour le traitement des trop-payés. Ce système fournira aux employés de première ligne des renseignements exacts et à jour qui les aideront lors des discussions avec les clients au sujet des sommes présumément dues à EIC.
- L'installation d'un système à accès direct pour le traitement en temps réel des comptes débiteurs du programme de prêts au titre de l'immigration qui aidera EIC dans ses rapports avec les clients de l'Immigration.
- L'examen complet du processus de délégation des pouvoirs financiers, conformément aux recommandations de Fonction publique 2000, afin d'assurer que les pouvoirs sont délégués aux niveaux les plus appropriés de l'organisation.
- La mise sur pied d'un système de prévisions des contributions qui constitue, pour les gestionnaires des bureaux locaux, un outil de suivi des dépenses prévues et un moyen de détection anticipée des surplus ou déficits budgétaires possibles.

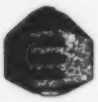
Administration des services

L'Administration des services offre des services administratifs indispensables dans les domaines des installations, du matériel, des télécommunications et de l'information consignée à l'appui des programmes et services d'EIC. L'Administration des services est également chargée de promouvoir des pratiques administratives efficaces au moyen d'avis, de conseils et de cours de formation, ainsi que d'élaborer et d'appliquer des politiques et des procédures favorisant une gestion administrative efficace.

En 1990-1991, notre détermination à maintenir la qualité du service et la collaboration avec d'autres secteurs s'est traduite par les initiatives qui suivent.

Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

L'Administration des services a apporté un soutien total à la Stratégie de mise en



valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), grâce à l'élaboration d'une stratégie nationale d'amélioration des bureaux locaux qui s'est concrétisée, entre autres, par l'acquisition de postes de travail ergonomiques, par l'aménagement de locaux destinés aux systèmes automatisés et par des améliorations apportées aux bureaux des CEC afin de satisfaire aux nouvelles exigences de la SMMO et de la Stratégie de réemploi des prestataires.

Aménagement des bureaux locaux

Travaux publics Canada a approuvé les normes d'aménagement actuellement en usage à EIC. Ces normes aideront davantage EIC à maintenir le niveau de service et la qualité des locaux nécessaires à la prestation des services à la clientèle.

Cours de formation à l'intention des CSA

Les nouveaux chefs des services administratifs (CSA) dans les CEC et les CIC ont commencé à suivre un cours de formation de dix jours qui vise à leur donner un aperçu de leurs champs de responsabilités : administration, personnel et finances. Au moyen de documents pédagogiques et de séances d'étude de cas, les participants se familiarisent avec leur rôle d'administrateur de bureau et de membre de l'équipe de gestion administrative.

Systèmes automatisés

Le Système informatisé de contrôle des articles stockés (SICAS) a été mis en service. Il s'agit d'un système en direct qui permet aux CEC et aux CIC de commander des publications et des formulaires stockés dans l'entrepôt d'EIC. Le SICAS a permis de réduire la paperasserie. Grâce à ce système, nous pouvons obtenir rapidement de l'information sur l'état d'une commande.

Le Système de gestion automatisée des dossiers (SGAD) a été installé à l'Administration centrale afin d'automatiser les fonctions reliées à la gestion de l'information consignée.

En 1990-1991, nous avons entrepris un projet pilote à l'Administration centrale afin de tester l'utilisation d'étiquettes codées et d'un lecteur à balayage électronique lors de l'inventaire des biens mobiliers. L'intégration de ce dispositif au Système de contrôle des biens mobiliers (SCBM) se poursuivra en 1991-1992.

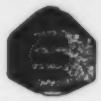
FP 2000

Conformément aux principes énoncés dans les recommandations du groupe de travail FP 2000, EIC a demandé et obtenu l'autorisation de déléguer des pouvoirs accrus concernant les achats locaux de biens et services d'une valeur maximale de 2 500 $ fournis par Approvisionnements et Services Canada. EIC a aussi obtenu l'autorisation de déléguer des pouvoirs accrus concernant les services aux locataires fournis par Travaux publics Canada. Grâce à ces nouvelles autorisations, EIC jouira d'une plus grande souplesse dans la gestion de ses opérations.

Bibliothèque

Le système intégré de traitement automatisé de la bibliothèque à l'Administration centrale est devenu entièrement opérationnel en 1990-1991. Ce système permet aux employés d'EIC d'avoir plus facilement accès aux ressources documentaires. La base de données bibliographiques en direct a été élargie grâce à l'ajout de périodiques, d'une collection spécialisée de documents gouvernementaux, et de nouvelles acquisitions.

Les utilisateurs de l'extérieur ont accès aux ressources de la bibliothèque par le réseau de bibliothèques. Le grand public peut aussi consulter sur place les guides et autres publications d'EIC.



En 1990-1991, la bibliothèque a prêté 23 821 articles à des clients, répondu à 6 497 demandes de renseignements, effectué 1 617 recherches dans des bases de données extérieures, et acheminé 8 550 périodiques à des employés d'EIC.

Planification d'urgence et sécurité

La Direction de la planification d'urgence et de la sécurité a pour mandat de planifier, d'élaborer et d'agencer des programmes de planification d'urgence et de sécurité afin de satisfaire aux exigences opérationnelles d'EIC, conformément à la politique et aux normes établies par les organismes centraux. La fonction principale de la Direction de la planification d'urgence est d'assurer qu'EIC a en place les plans requis pour faire face à toute situation d'urgence civile qui relève directement ou indirectement de la responsabilité du Ministère et de la Commission.

En 1990-1991, EIC a participé aux niveaux national, local et régional aux opérations lancées par le gouvernement lors de la crise du golfe Persique. EIC a aussi pris part à l'EXERCICE CANATEX 90, exercice national qui a pour but de vérifier la capacité du gouvernement à réagir à toute urgence de portée internationale.

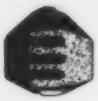
La Direction de la sécurité à l'Administration centrale est chargée d'appliquer à l'intérieur d'EIC toutes les directives de la Politique du gouvernement du Canada sur la sécurité. À la suite de la publication, en 1990-1991, d'une version révisée du Manuel de la sécurité du Conseil du Trésor, la Direction de la sécurité à l'Administration centrale a mis à jour les politiques, les procédures et les normes concernant la sécurité matérielle, la sécurité de l'information, la sécurité de la technologie de l'information et la sécurité du personnel. De concert avec la Direction des relations avec le personnel, nous avons simplifié les directives concernant la communication d'infractions à la sécurité. Nous avons distribué aux employés une brochure sur la sécurité personnelle et les moyens à prendre en cas de menaces et de violence.

La Direction gère et coordonne un certain nombre de services et d'opérations de sécurité. En 1990-1991, la Section d'examen de la sécurité du personnel a continué à fournir des vérifications de sécurité et des autorisations sécuritaires d'une manière centralisée aux employés d'EIC. Un programme national d'évaluation des menaces et des risques a été mis en oeuvre de concert avec la GRC et les agents régionaux de la Planification d'urgence et de la sécurité. Des programmes visant à surveiller les opérations de planification d'urgence et de sécurité ont été lancés conformément aux recommandations du rapport du Vérificateur général du Canada. Un service national sécuritaire de communication par téléphone et fac-similé a été mis sur pied à l'intention des cadres supérieurs à l'Administration centrale et dans les régions principales.

Il incombe aussi à la Direction de communiquer de l'information sur les affaires criminelles aux organismes d'enquête conformément aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, de la *Loi sur l'assurance-chômage*, de la *Loi sur l'immigration* et d'autres textes législatifs pertinents.

Bureau de vérification interne

Le Bureau de vérification interne (BVI) conseille de façon indépendante, objective et systématique le Sous-ministre et Président sur les opérations et le cadre de gestion d'EIC. Les principaux thèmes de vérification sont notamment : l'obligation



de rendre compte, en particulier l'intégrité de l'information de gestion, l'utilisation efficiente et économique des ressources, et la conformité avec les textes législatifs et les politiques.

Durant l'exercice 1990-1991, le BVI a accompli 25 tâches de vérification. De ce nombre, neuf découlaient du nombre croissant de demandes faites par les clients concernant surtout la vérification des contributions. Des rapports finals ont été produits à l'égard de 22 tâches. Dans le cas des trois autres, le BVI a pris une entente informelle avec les clients relativement aux plans d'action à adopter.

En 1990-1991, le BVI a commencé à appliquer sa nouvelle philosophie de vérification, que le Comité de vérification et d'évaluation (CVÉ) a approuvée en janvier 1990. Cette philosophie met fortement l'accent sur la collaboration avec les clients, notamment au chapitre de la résolution de problèmes, ainsi que sur la nécessité d'améliorer la qualité du service du BVI. En conséquence, le travail de vérification effectué a porté essentiellement sur cinq thèmes reliés à des facteurs environnementaux : philosophie de gestion, performance/productivité, gestion de l'information, contrôle/imputabilité et conformité.

Le BVI a entrepris de nombreuses activités en 1990-1991. La Direction générale a terminé la mise à l'essai de son cadre révisé de gestion des vérifications; la réaction des clients à cet égard a été favorable. En raison des aspects positifs des vérifications, le BVI est, plus que jamais, décidé à inclure systématiquement celles-ci dans ses plans de vérification annuels. Parmi les autres activités, mentionnons la vérification des deux systèmes en voie d'élaboration ainsi que celle des systèmes actuellement utilisés.

En plus de ces réalisations, les vérifications des accords conclus entre EIC et les parrains de projets ont tenu compte principalement des modalités de suivi d'EIC.

Le BVI a également renforcé les liens de communication avec ses clients au moyen du Programme d'étude opérationnelle (PÉO). Dans le cadre de ce programme, le BVI offre une orientation aux régions à l'égard des études opérationnelles menées dans les bureaux locaux. Parmi les initiatives prises par le BVI à l'appui du programme en question il importe de souligner la solide formation donnée aux chefs et aux membres des équipes d'étude ainsi que la révision des guides d'étude opérationnelle.

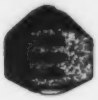
Grâce à l'infrastructure de son programme de bureautique mis de l'avant en 1989-1990, le BVI utilise à profusion la micro-informatique dans toutes ses opérations de vérification. Une initiative importante a été le développement de systèmes permettant de télécharger les données de l'ordinateur central aux fins d'analyse.

En janvier 1991, le CVÉ a approuvé le document du BVI intitulé L'avenir du Bureau de vérification interne. Ce document, qui reflète la stratégie élaborée par le Bureau du contrôleur général à l'intention de tous les services de vérification interne, a été bien accueilli des clients. Il décrit les répercussions que les principaux facteurs environnementaux auront sur les clients et les opérations du BVI, par exemple le projet FP 2000, la délégation accrue de pouvoirs et les relations de partenariat. Le document fait aussi état d'engagements spécifiques concernant l'orientation que devrait prendre le BVI au cours des cinq prochaines années.

Services des ressources humaines

En 1990-1991, les Services des ressources humaines ont surtout cherché à consolider l'approche ascendante utilisée dans la planification des ressources humaines à EIC. Cette approche offre aux gestionnaires les outils et les ressources dont ils ont besoin pour gérer d'une manière efficace les questions de ressources humaines. Elle encourage aussi les gestionnaires et les spécialistes du personnel à devenir des partenaires dans la prestation des services. Les principales réalisations de l'année sont décrites ci-après.

- EIC a lancé une toute nouvelle méthode d'entrevues de sélection axée sur le comportement. Cette méthode se base sur le comportement passé d'un candidat au foyer, à l'école ou au travail pour prédire son rendement dans un futur emploi.
- Un nouveau cours de formation en dotation axé sur les techniques d'évaluation a été élaboré à l'intention des gestionnaires d'EIC. Le cours a également été transmis à la Commission de la fonction publique qui s'en sert pour former les cadres de tous les ministères fédéraux.
- Plus de 2 000 employés ont reçu une formation dans le domaine du service à la clientèle qui demeure toujours une priorité. Une autre version du cours a été préparée à l'intention des employés qui offrent des services à d'autres employés.
- Le programme de maintien de l'emploi a permis de cerner avec succès les possibilités de redéploiement et de formation des employés touchés par les réaménagements de l'effectif et de réduire au minimum les mises en disponibilité.
- Un système d'information sur la planification des ressources humaines a été élaboré à l'intention des gestionnaires des bureaux locaux. Ce système informatique permet notamment d'établir des répertoires sur les besoins en formation et perfectionnement des employés.
- Un guide de classification décrivant les aspects les plus importants du processus de classification, du point de vue des employés, a été élaboré et distribué à tous les employés.
- Nous avons publié un guide sur la rédaction des descriptions de postes du service d'accueil, ce qui offre aux directeurs de CEC une plus grande souplesse dans la conception de la structure organisationnelle.
- Le nombre de postes bilingues de niveau « C » a augmenté, dépassant de 2 % la moyenne de 16,5 % de la fonction publique. Plus de 41 % des postes de la catégorie de la gestion supérieure sont de niveau « C ».
- Un projet visant à décentraliser vers le bureau local les transactions automatisées concernant le personnel a été mis sur pied.
- En juillet, le Conseil du Trésor a délégué au Sous-ministre le pouvoir de classifier les postes de niveau SM à EX-03. Un comité responsable de la classification dans la catégorie de la gestion a été créé afin de faire des recommandations sur le niveau de classification des postes de gestion supérieure. Quinze cadres supérieurs ont suivi des cours de



Coordonnatrice exécutive
DÉVELOPPEMENT INTERNE
Susan Carter

formation sur l'utilisation du système de classification de gestion.

- Un groupe de travail sur le recrutement, le perfectionnement et la formation des gestionnaires d'EIC a complété la mise en oeuvre des recommandations d'une étude précédente. Un nouveau cours d'orientation a été donné aux cadres intermédiaires; cinq modules de formation ont été complétés, et un guide sur la gestion d'EIC a été distribué. Quatre régions ont établi des centres de perfectionnement en gestion pour promouvoir la formation et le perfectionnement des gestionnaires.
- Le Comité consultatif national de la formation du personnel s'est réuni chaque trimestre pour établir les priorités du Ministère en matière de formation et définir les orientations futures en matière de politique et de stratégie préconisées par Fonction publique 2000.
- Le Prix de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique a été décerné à EIC en 1990 pour sa contribution remarquable à l'emploi des femmes, qui représentent 23 % de l'effectif de la catégorie de la gestion.
- Une politique de planification des ressources humaines a été élaborée. Cette politique définit la planification des ressources humaines, attribue les rôles et les responsabilités, et montre les rapports entre les processus de planification et d'imputabilité à EIC. Parallèlement à cette politique, un document comportant les lignes directrices pour la planification des ressources humaines a été préparé à l'intention des gestionnaires.

Développement interne

Le groupe Développement interne a été créé en octobre 1990. Il fonctionnera pendant deux ans sous la direction d'un coordonnateur exécutif. Ce groupe est la plaque tournante d'un certain nombre de processus de développement et de changements internes au sein d'EIC. Il a été créé afin d'assurer que ces processus soient reliés entre eux et abordés conformément à l'esprit de la philosophie de gestion d'EIC de manière à intégrer davantage cette philosophie de gestion aux activités quotidiennes de tous les employés d'EIC, depuis le personnel du service à la clientèle jusqu'au personnel d'organisation fonctionnelle à l'Administration centrale.

Initiatives ministérielles

Le groupe Développement interne aide EIC à définir et entreprendre un certain nombre d'initiatives ministérielles internes. Il élabore et présente une perspective intégrée des questions ministérielles au sein d'EIC, et aide le comité exécutif national à examiner ces questions et à agir en conséquence. Il aide les régions et l'Administration centrale à s'entendre sur diverses questions et participe au processus ministériel de prise de décisions.

La qualité du service demeure l'objectif premier de tous les secteurs d'EIC. En conséquence, le groupe Développement interne est la plaque tournante des échanges d'information, de la liaison externe et de la coordination des questions touchant la qualité.

Fonction publique 2000

Le groupe Développement interne sert de centre de réception de l'information sur

FP 2000 et, à ce titre, il lui incombe de maintenir la liaison avec les organismes centraux, de diffuser l'information pertinente au sein d'EIC et de tenir les régions et l'Administration centrale au courant des nouveaux développements.

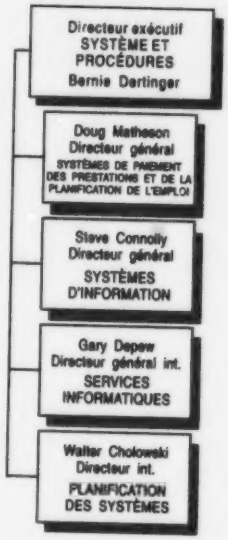
Le groupe Développement interne analyse les réalisations et les initiatives de FP 2000 en regard du développement interne d'EIC, relève les questions d'intérêt et recommande des stratégies pour les régler.

Coordination de la mise en oeuvre de la SMMO

Il incombe aussi au groupe Développement interne de suivre et faciliter la mise en oeuvre des différentes composantes de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). À ce titre, le groupe est chargé de planifier, de préparer et de coordonner une série de tribunes qui ont lieu à travers le pays dans le cadre de « Forum 91 ». Ces tribunes explorent les rapports que nous entretenons actuellement avec le secteur privé dans le contexte de la SMMO. Ils permettent aux gestionnaires d'EIC d'explorer et de comprendre les raisons qui nous poussent à former de nouvelles associations avec le secteur privé et d'évaluer les implications de ces associations pour les gestionnaires et le personnel en général.

La première tribune a eu lieu en mars 1991 au Nouveau-Brunswick. Vers la fin octobre 1991, diverses tribunes auront eu lieu dans toutes les régions et à l'Administration centrale.

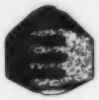
Systèmes et procédures



Systèmes et procédures développe et met en oeuvre des systèmes automatisés pour faciliter la prestation des programmes et services d'EIC ainsi que l'administration interne du Ministère. Il incombe aussi à Systèmes et procédures de mettre en oeuvre et d'administrer les politiques gouvernementales sur la gestion de l'information.

En association avec les programmes et services d'EIC, Systèmes et procédures a élaboré une stratégie d'automatisation à long terme pour les années 1990. La Stratégie de gestion de l'information, approuvée en septembre 1990, définit les deux grands défis d'EIC : la décentralisation du traitement et le positionnement stratégique de la technologie de l'information, y compris l'entretien d'installations logicielles et matérielles vieillissantes.

Pour satisfaire la demande d'une capacité accrue de traitement, deux autres ordinateurs de grande puissance ont été installés. On a aussi robotisé les bandothèques et apporté d'autres améliorations visant à accroître la productivité et ce, afin de compenser la diminution du nombre d'années-personnes.



Soutien automatisé de la SMMO

Les principales initiatives prises en 1990-1991 pour soutenir la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre sont les suivantes :

- Installation dans 422 CEC d'un système de soutien à la Stratégie de réemploi des prestataires.
- Installation du Système national des services d'emploi, qui est un répertoire automatisé des clients-travailleurs et des offres d'emploi, dans 211 CEC des grands centres urbains et 201 autres CEC.
- Élargissement de la phase I du Système en direct de la PE, afin d'offrir un soutien automatisé aux programmes et options du programme Développement de l'emploi.
- Mise en oeuvre de la phase II du Système en direct de la PE dans quatre régions afin d'offrir un soutien automatisé à l'option Achat direct de formation dans le cadre de la PE.
- Lancement, dans toutes les régions, de projets pilotes de centres automatisés d'information sur l'emploi, qui permettent au grand public de consulter le répertoire des offres d'emploi, de sélectionner et obtenir des présentations, et de chercher de l'information sur les services d'EIC et le marché du travail.
- Lancement de projets pilotes d'installation de terminaux dans les principaux centres commerciaux de l'Ontario; ces projets pilotes, initiative importante de la SRP, marquent le début du service au public en dehors des heures normales de travail.
- Lancement de projets pilotes en Ontario et au Québec pour vérifier l'utilisation du système de réponse téléphonique automatisée dans le traitement des demandes de renseignements sur les mandats d'assurance-chômage, les offres d'emploi, et les divers services offerts par EIC.
- Installation de micro-ordinateurs dans les CEC, afin de recueillir et gérer l'information sur le marché du travail.

Soutien au programme d'assurance

En 1990-1991, nous avons acheté de l'équipement pour le Système de soutien des agents. L'installation de cet équipement se fait actuellement dans les bureaux principaux. Grâce à quelque 2 300 micro-ordinateurs installés dans 280 réseaux locaux, ce système constituera la base d'un concept de poste de travail intégré auquel on pourra greffer d'autres applications.

Systèmes et procédures a poursuivi certains travaux visant à moderniser le traitement des opérations de la paye et des avantages sociaux, et à transférer les systèmes d'application aux gros ordinateurs des centres régionaux d'informatique.

Systèmes et procédures a entrepris des travaux de recherche et développement sur la technologie des cartes à mémoire, et assumé la direction d'un comité interministériel chargé d'établir les normes des cartes à mémoire.

Soutien au programme d'immigration

Divers projets pilotes en bureautique, faisant appel à la microtechnologie ainsi qu'aux techniques de balayage et de transmission d'images, ont été mis en oeuvre dans les CIC à l'appui des fonctions de traitement de l'information. Parmi les nouvelles applications se trouvent l'envoi

automatisé des lettres aux clients, l'établissement des calendriers des entrevues avec les clients et les modules de répertoires informatisés.

Le perfectionnement du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux (SSOBL) s'est poursuivi. Le module d'entrée intégrale des documents a été mis en application dans 55 CIC. Enfin, le système automatisé de signalement-SSOBL/ premier interrogatoire au point d'entrée sera implanté en 1991-1992.

Soutien à l'administration générale

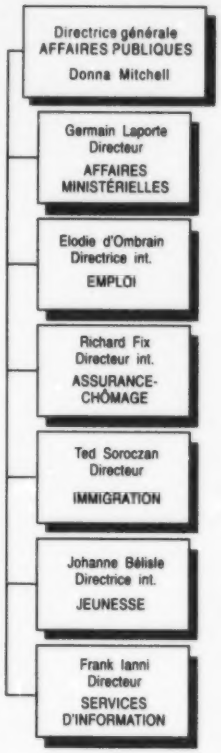
Diverses améliorations ont été apportées à plusieurs modules du Système de soutien de la gestion locale, dont le rôle est de fournir des renseignements financiers et administratifs aux gestionnaires d'EIC.

Des projets pilotes de décentralisation du Système régional des Services du personnel ont été lancés en Ontario et au Québec. Ce système vise à faciliter l'administration du personnel. En effet, il permet d'éliminer le traitement manuel et la transmission des renseignements sur les congés, le temps supplémentaire, le travail par équipes et la formation aux bureaux régionaux et aux centres régionaux d'informatique.

Des fonds ont été affectés par le Conseil du Trésor au Réseau de communications d'EIC. Il sera ainsi plus facile de faire face aux besoins courants et à venir du Ministère en matière de communications.

Le système en direct pour l'immatriculation aux assurances sociales a été mis en service à Bathurst, au Nouveau-Brunswick.

Affaires publiques



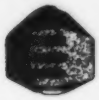
La Direction générale des affaires publiques a comme mission de veiller à ce qu'EIC transmette au public des renseignements exacts et en temps utile, et d'apporter un soutien aux communications internes afin d'aider le Ministère à fonctionner plus efficacement.

Les modifications apportées au Régime d'assurance-chômage, la poursuite de la mise en oeuvre de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre et l'élaboration du Plan d'immigration quinquennal : voilà les grands défis qu'a relevés la Direction au cours de 1990-1991 sur le plan des communications. Dans chaque cas, des points d'intérêt, souvent complexes, ont dû être transmis clairement et efficacement aux intervenants d'EIC et au public en général. Par ailleurs, diverses questions d'orientation ont également été communiquées au personnel d'EIC, ce qui représente une responsabilité importante quel que soit le moment, mais qui s'est révélée particulièrement exigeante au cours de ces périodes de grande transition qu'a vécues le Ministère.

Le personnel des Affaires publiques est réparti dans dix bureaux régionaux au pays et six directions à l'Administration centrale (AC).

Affaires ministérielles

La Direction des affaires ministérielles offre des services se rapportant aux communications internes d'EIC, fournit un



soutien à une douzaine de groupes au sein d'EIC et assure la liaison entre les employés des Affaires publiques en poste dans les bureaux régionaux et à l'AC. La Direction s'occupe d'activités de recherche, d'analyse et de contrôle de questions d'intérêt public.

En 1990-1991, la Direction a mis au point la stratégie intégrée de communications internes d'EIC dont l'objectif est d'assurer que les messages aux employés sont conformes aux objectifs et aux priorités du Ministère, et de coordonner la transmission de l'information aux gestionnaires et au personnel.

Un conseil consultatif national des communications internes d'EIC a été créé pour appuyer cette stratégie. Composé de gestionnaires d'EIC de diverses sections, le conseil recommandera des moyens de rationaliser les communications internes et d'appliquer les lignes directrices du gouvernement sur la communication interne de 1991. La première réunion a eu lieu au mois de février 1991.

La Direction a en outre mis au point plusieurs outils à l'appui de la philosophie de gestion. *La feuille de route du gestionnaire*, par exemple, fournit aux gestionnaires des renseignements précis et faciles d'accès sur les éléments pratiques de la gestion quotidienne. Les gestionnaires ont maintenant à leur disposition du matériel pratique dans lequel ils peuvent puiser pour obtenir des renseignements précis sur la gestion quotidienne.

Les Affaires ministérielles ont joué un rôle de premier plan dans le cadre de consultations internes concernant l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes. Une série de tribunes sur la SMMO a été lancée en mars 1991; nombre de gestionnaires ont participé à tous les niveaux de discussion sur la nouvelle orientation adoptée par EIC dans ses échanges avec ses partenaires et ses clients de l'extérieur. Les tribunes se poursuivront jusqu'au mois d'octobre 1991.

On peut maintenant voir le slogan *EIC : Notre raison d'être, c'est vous*, établi en 1988-1989, sur divers produits internes, notamment un agenda du Ministère remis à tous les employés. L'agenda constitue un outil pratique et une source précieuse de renseignements utiles pour les employés.

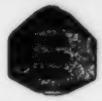
Des documents vidéo sur les initiatives du Ministère et la SMMO ont été diffusés à tous les employés aux quatre coins du pays.

Une nouvelle présentation uniforme des publications destinées aux Services du personnel a été adoptée. D'autres projets, en voie de réalisation, visent à donner une image renouvelée à chacun des secteurs de programme, en conformité avec l'image de marque du Ministère.

Un sondage national d'opinion publique sur le taux de décrochage des jeunes inscrits à l'école secondaire s'est révélé particulièrement utile dans l'élaboration d'une campagne de publicité dont l'objectif était de sensibiliser les jeunes et leurs parents aux conséquences de l'abandon des études. De même, une enquête sur les questions touchant à l'immigration et aux réfugiés a fourni des renseignements sur l'attitude des Canadiens face à l'immigration; les données recueillies servent à l'élaboration d'une campagne d'information du public.

À la fin du mois d'août et en septembre 1990, EIC a lancé un vaste sondage auprès de sa clientèle sur la qualité des services offerts par le Ministère. Les résultats ont démontré que la grande majorité des clients étaient satisfaits des services reçus. Par ailleurs, les données recueillies sont utilisées par le personnel d'EIC pour améliorer davantage la prestation des services.

La Direction a en outre effectué des évaluations qualitatives d'un certain nombre de produits de communication au cours de l'année.



La Sous-section de la liaison et de la coordination régionales a poursuivi sa démarche afin de renforcer les liens entre les employés des Affaires publiques en poste dans les bureaux régionaux et à l'AC. Elle a en effet contribué à faire participer davantage les régions à l'élaboration des produits, des politiques, des stratégies et des services en matière de communications.

Emploi

La Direction des services d'emploi des Affaires publiques a lancé diverses initiatives visant à renseigner la population canadienne sur les programmes et les services d'emploi.

Une importante stratégie de communication a été mise au point pour appuyer l'application de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre par suite de l'adoption du projet de loi C-21, notamment en ce qui a trait à la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

La Direction a également publié un document en deux volumes qui s'intitule *Les chemins de la réussite : Stratégie de l'emploi et de la formation des autochtones* et organisé une conférence de presse à cet égard en novembre 1990.

La Direction a entrepris un certain nombre d'activités visant à faire connaître les programmes et les services de l'Emploi tels que la Planification de l'emploi, le Counselling d'emploi, l'Équité en matière d'emploi, le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie, la Planification des ressources humaines, la Direction des informations sur les professions et les carrières. Elle a en outre créé une nouvelle identité visuelle pour toutes les publications de l'Emploi, notamment un nouveau logo.

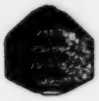
Assurance-chômage

La Direction de l'assurance-chômage des Affaires publiques a reçu comme mandat d'informer le public et les médias sur le Régime d'assurance-chômage. Elle a établi un canal de communication précis et uniforme avec ses clients en faisant appel à des moyens divers, notamment la publication de brochures, de feuillets et de dépliants d'information, l'ajout d'encarts aux mandats de prestations et la production de documents vidéo.

En 1990-1991, les activités de la Direction ont principalement porté sur le projet de loi C-21, lequel a permis d'introduire d'importantes modifications à la *Loi sur l'assurance-chômage*. La Direction a préparé un vaste dossier documentaire, notamment une campagne nationale de publicité dans la presse écrite, et a mis à jour le matériel d'information sur l'assurance-chômage afin d'assurer la diffusion complète et exacte de ces modifications à tous les intervenants.

La Direction est demeurée fidèle à son rôle d'appui dans la mise en oeuvre de la stratégie de contrôle de la Commission. Le matériel de présentation à l'intention des coordonnateurs des relevés d'emploi a été préparé en collaboration avec le personnel du Régime. La Direction a aussi évalué les besoins en information des clients de l'Assurance-chômage par des recherches sur l'opinion publique.

Une autre importante initiative a été l'élaboration d'une stratégie de marketing pour *Télédemande*, système de demande automatisé en assurance-chômage.



Immigration

La Direction de l'immigration des Affaires publiques a fourni aux fonctionnaires du programme d'immigration avis, aide et formation touchant les communications, par exemple des cours sur les relations avec les médias.

En 1990-1991, la Direction a collaboré avec le personnel du programme pour mettre en oeuvre les plans de communication concernant un certain nombre de grands projets, notamment le Plan d'immigration pour 1991-1995, et a apporté son appui en vue de l'application de modifications de la réglementation. De concert avec le personnel du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec et les représentants d'EIC, la Direction a coordonné toutes les activités de communication ayant trait à la signature, en février 1991, de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains.

La Direction de l'immigration a également fait partie du groupe de travail chargé d'étudier les questions se rapportant à la guerre du golfe Persique et a élaboré des stratégies de communication sur les points qui touchaient l'immigration.

Dans le cadre du programme d'orientation et de cours de langue pour les immigrants, une série de documents a été préparée pour aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada. Mis au point en collaboration avec les centres de services aux immigrants et le ministère des Affaires extérieures, le matériel est destiné aux conseillers en matière d'orientation au pays comme à l'étranger.

Avec ses partenaires du programme d'immigration, le personnel de la Direction a aussi élaboré et mis en oeuvre un plan de communications internes pour l'initiative CIC=Service. Cette initiative vise à modifier la structure des CIC au Canada, ainsi que leurs relations avec les clients et les collectivités. Les principaux objectifs du plan de communications sont de renforcer le rôle des directeurs de CIC comme principaux porte-parole, rassurer le personnel et garantir un service de qualité pendant cette période de changement.

Jeunesse

La Direction de la jeunesse apporte son appui en matière de communications au ministre d'État à la Jeunesse pour ce qui des programmes et services offerts à la jeunesse par EIC.

Dans le cadre de l'initiative L'école avant tout, d'une durée de cinq ans, la Direction a lancé une gamme d'activités visant à sensibiliser le public au taux alarmant de jeunes décrocheurs, qui atteint 30 %. La production d'une campagne publicitaire à la télévision et dans la presse écrite en février et en mars 1991 fait partie des multiples activités de la Direction en matière de communications. La clientèle cible de la campagne était les jeunes et leurs parents, de même que les dirigeants de la collectivité et les personnalités du milieu des affaires, qui ont un rôle non négligeable à jouer à cet égard. Diverses publications ainsi qu'une trousse complète renfermant de l'information à l'intention de la collectivité et des divers organismes ont également été préparées.

Le message de L'école avant tout a été intégré aux activités de communication de la Semaine canadienne de l'orientation en 1990-1991. Cet événement annuel d'envergure nationale a pour but d'inciter les jeunes à faire un choix de carrière réfléchi. Plus de 250 CEC, 670 écoles secondaires et 25 commissions ou conseils scolaires ont adopté et fait connaître le thème de 1990 : « Jusqu'au bout - Diplôme en main pour demain ». La Direction a préparé des banderoles, des macarons, des affiches, des brochures, des t-shirts ainsi

qu'un bulletin pour appuyer les activités de la Semaine.

La Direction a aussi produit et fourni du matériel de communication et de marketing pour Défi 91, programme d'emploi d'été pour étudiants. Parmi les services offerts par la Direction de la jeunesse, il y a eu l'organisation du lancement national du programme de même que la production du matériel de soutien.

Services d'information

En 1990-1991, la Direction des services d'information a joué un rôle actif dans la sensibilisation et la promotion relatives à la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, le Plan d'immigration quinquennal et l'initiative L'école avant tout.

La Direction est l'organe créateur des Affaires publiques. Ses responsabilités vont de la rédaction, de la correction et de l'édition électronique, à la conception, à la production et la diffusion de publications et de documents audiovisuels. Elle s'occupe également du relevé des nouvelles et répond à des milliers de demandes de renseignements provenant du public.

Les Sous-sections de rédaction anglaise et de rédaction française offrent des services de rédaction et de correction pour toutes les activités des Affaires publiques. Elles participent à la diffusion des politiques, des programmes et des services d'EIC dans le public par la rédaction de discours pour les ministres, de communiqués, d'articles et de brochures. De plus, ces deux sous-sections apportent leur appui aux communications internes : notes de service, articles dans le journal du Ministère, discours et exposés.

La Sous-section de rédaction française est chargée du contrôle de la qualité de la langue française des publications externes et internes et fait office de coordonnateur de la traduction pour les Affaires publiques.

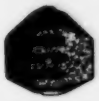
La Sous-section de la production et de la conception graphique s'occupe de la création et de la production de toutes les publications externes et internes. Elle a produit 450 articles de communication en 1990-1991. De plus, la Sous-section veille au respect des exigences du Programme de coordination de l'image de marque, du Jeu de grilles d'EIC et de la Politique relative aux publications.

La Sous-section de l'édition électronique, récemment mise sur pied, est chargée de la conception graphique, des illustrations, ainsi que de la composition et du traitement de texte pour les nombreuses publications d'EIC.

La Sous-section de l'audiovisuel et des expositions est responsable de la photographie, des diapositives 35 mm, des acétates et des documents vidéo à EIC. Elle supervise également la conception, la production et l'installation d'objets d'exposition.

La Sous-section du relevé des nouvelles s'assure que les articles tirés des grands journaux ou provenant des agences de presse sont réunis dans l'un ou l'autre des dossiers de coupures de presse à l'échelle régionale ou nationale, distribués deux fois par jour aux hauts fonctionnaires.

En 1990-1991, le Centre de renseignements a répondu à plus de 68 000 demandes de renseignements provenant du public. C'est une augmentation d'environ 6 % par rapport à l'an dernier, qui s'explique principalement par la demande accrue de publications destinées à la jeunesse. Ce service, à l'AC, fournit des renseignements tant aux employés d'EIC qu'à la population en général.



Directrice générale
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
Karen Jackson

Secrétariat général

Le Secrétariat général comporte cinq directions. Il seconde le travail des ministres, des sous-ministres et de la haute direction, et coordonne une vaste gamme d'activités intéressant tous les secteurs d'EIC.

Au cours de 1990-1991, le Secrétariat s'est donné une nouvelle structure organisationnelle, il a lancé un certain nombre d'initiatives générales et a participé à la préparation du rôle proactif de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

Services à la haute direction

La Direction des services à la haute direction fournit un soutien opérationnel et des services de secrétariat à la Commission, au Comité exécutif national et à d'autres ateliers et comités généraux et de cadres supérieurs.

En 1990-1991, la Direction a coordonné et, le cas échéant, surveillé le Plan annuel de réglementation d'EIC, les services de traduction et d'interprétation, la collecte et la diffusion de renseignements d'ordre général, ainsi que les activités relatives au Plan annuel de réduction de la paperasserie. Les Services à la haute direction se sont aussi occupés des présentations au gouverneur en conseil concernant les nominations et les modifications de la réglementation, et ont contrôlé la qualité des documents en langue française publiés par l'AC.

Gestion de l'information et de la correspondance

La Direction de la gestion de l'information et de la correspondance gère toute la correspondance adressée aux ministres et aux sous-ministres et fournit à leurs cabinets tous les services de traitement automatisés requis.

En 1990-1991, le Centre de correspondance de la haute direction a coordonné plus de 55 000 lettres ministérielles et 20 000 documents internes. Il a assuré des services d'acheminement, de suivi, d'établissement de rapports, de rédaction et de contrôle de la qualité, et a publié des directives sur la préparation et le traitement de la correspondance.

La Division des services d'information de la haute direction a appuyé le système de correspondance ministérielle qui sert au suivi et au contrôle de la correspondance. La Division a également installé des systèmes de bureautique et un réseau de micro-ordinateurs dans les cabinets des ministres, des sous-ministres, des commissaires et au Secrétariat général.

Notes d'information, documents du Cabinet et affaires parlementaires

La Direction des notes d'information, des documents du Cabinet et des affaires parlementaires donne conseils et avis aux ministres et à la haute direction d'EIC sur les documents du Cabinet et les affaires parlementaires, et assure la liaison avec les organismes centraux et les secrétariats du Cabinet. Elle dirige la préparation de tous les documents d'information à l'intention des ministres et des sous-ministres, et s'occupe de l'organisation des voyages de ces derniers au pays.

Tout au long de l'année, la Direction a continué de coordonner et de tenir des séances à l'intention des députés, des porte-parole de l'Opposition officielle et des membres des comités permanents s'occupant de questions qui intéressent EIC. Elle s'est aussi chargée de diriger la

préparation de documents d'information en vue de la participation des ministres à la période des questions.

Droits du public

La Direction des droits du public est chargée d'appliquer, au sein d'EIC, la *Loi sur l'accès à l'information*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle coordonne les réponses d'EIC aux demandes de renseignements faites en vertu des lois sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels, élabore les politiques et les lignes directrices touchant à l'application des trois lois précitées et coordonne aussi les réponses du Ministère sur les plaintes concernant la violation des droits de la personne au regard des politiques et des programmes d'EIC.

En 1990-1991, EIC a traité 230 demandes officielles en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*. Il y a eu 1 885 demandes officielles en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* de la part de personnes souhaitant avoir accès aux renseignements les concernant dans les dossiers d'EIC. La Direction a aussi procédé à la mise à jour d'Info Source, afin d'y intégrer les modifications pertinentes et d'y indiquer les collectes et les divulgations de renseignements personnels.

D'importantes parties des guides de politiques et de procédures relatives aux droits de la personne ont été imprimées et diffusées au cours de l'année. En outre, deux documents vidéo à caractère informatif sur les droits de la personne ont été préparés aux fins de diffusion dans tous les points de service d'EIC. Les documents vidéo de même que les guides de formation seront distribués au début de l'exercice 1991-1992.

Rapports avec les intervenants et relations intergouvernementales

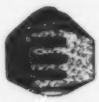
La Direction des rapports avec les intervenants et des relations intergouvernementales s'est occupée d'une série de conférences fédérales-provinciales-territoriales de sous-ministres. Celles-ci ont donné lieu à la rédaction d'un énoncé de principe qui servira de base aux négociations de nouvelles ententes de mise en valeur de la main-d'oeuvre avec les provinces et les territoires.

La Direction a préparé des dossiers d'information en prévision de réunions entre ministres et sous-ministres, avec d'importantes associations et organisations nationales. Elle a également accompli certaines tâches en rapport avec la mise sur pied de la Commission canadienne de la mise en valeur de la main-d'oeuvre. Enfin, la Direction a planifié et coordonné nombre d'activités relatives à des initiatives interministérielles, des conférences internationales et diverses visites internationales.

Contentieux

AVOCAT GÉNÉRAL PRINCIPAL
Warren Black

La Direction générale du contentieux se compose d'un avocat général et de 10 avocats, nommés par le ministère de la Justice et affectés au Ministère. Le mandat de cette direction générale est d'offrir des services juridiques à la Commission et au Ministère. En plus de conseiller sur un vaste éventail de sujets à caractère juridique, ces avocats coordonnent un volume élevé d'affaires litigieuses dans tout le pays et apportent soutien et aide aux avocats du ministère de la Justice dans les régions qui doivent représenter la Commission et le Ministère devant les tribunaux. Ils participent également à la préparation des lois, des règlements et des lignes directrices opérationnelles, et rédigent diverses



ententes. L'une des facettes importantes de leur travail consiste à conseiller sur l'application de la Charte canadienne des droits et libertés au regard des lois, des politiques et des programmes de la Commission et du Ministère.

Au cours de l'année, les avocats se sont occupés, notamment, de deux causes importantes relatives à l'assurance-chômage, l'affaire Schachter et l'affaire Tétreault-Gadoury, qui ont d'ailleurs été portées en appel devant la Cour suprême du Canada. Ils ont également conseillé sur l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains et sur le programme d'immigration des investisseurs. Ils ont participé à divers travaux en vue de l'adoption du projet de loi C-21 et à la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Rapport de gestion

Nous avons préparé les états financiers ci-joints de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) conformément aux exigences et aux normes du Receveur général du Canada en matière de rapports. La direction de la CEIC est le principal responsable de l'intégrité et de l'objectivité des données contenues dans ces états financiers. Pour la plus grande objectivité possible, les données financières contenues dans ces états ont été examinées par la haute direction de la CEIC.

Ces états financiers ont été préparés selon les conventions comptables énoncées dans la note 2, sur une base comparable à celle de l'exercice précédent. Une partie de l'information contenue dans les états financiers est fondée sur les meilleures estimations possibles de la direction et s'appuie sur son discernement; également, elle tient bien compte de l'importance des faits. Pour assumer ses responsabilités en matière de rapport, la CEIC tient une série de comptes qui sert de registre centralisé des opérations financières de la CEIC. À moins d'avis contraire, l'information financière contenue dans les états ministériels et ailleurs dans les Comptes publics est identique à celle dans les états financiers.

Les services financiers élaborent et diffusent des politiques en matière de gestion financière et de comptabilité, et émettent des directives à l'appui des normes de comptabilité et de gestion financière. La CEIC tient des systèmes de gestion financière et de contrôle interne. Les opérations sont effectuées conformément aux règlements prescrits, sans dépasser les crédits parlementaires, et sont enregistrées de façon appropriée afin que les fonds gouvernementaux puissent être justifiés et que les actifs de la CEIC soient sauvegardés. Aux systèmes de gestion financière et de contrôle interne viennent s'ajouter des programmes de vérification interne. La CEIC cherche également à assurer l'objectivité et l'intégrité des données dans des états financiers grâce à la sélection soignée, à la formation et au perfectionnement de personnel qualifié, grâce à des arrangements sur le plan de l'organisation qui permettront un partage approprié des responsabilités et grâce à des programmes de communication qui permettront de bien faire comprendre à toute l'organisation les règlements, les politiques, les normes et les autorisations en matière de gestion.

Approuvé par :

Le Président,

A. Kroeger

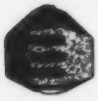
Arthur Kroeger

L'agent financier supérieur,

H. Braiter

Hy Braiter

Le 23 août 1991

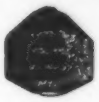


État des résultats d'exploitation
pour l'exercice se terminant le 31 mars 1991

(En milliers de dollars)

	1990-1991*	1989-1990
Dépenses		
Programme d'emploi et d'assurance		
Assurance-chômage	**2 112 233**	3 109 705
Mise en valeur des ressources humaines	**1 658 167**	1 657 265
Service national de placement	**314 067**	277 625
Gestion du programme et services communs	**201 258**	177 836
	4 285 725	5 222 431
Programme de la gestion générale et des services		
Gestion générale et administration	**310 458**	280 503
Systèmes et procédures	**63 451**	39 057
Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration	**1 117**	1 073
	375 026	320 633
Programme d'immigration		
Opérations du programme	**148 937**	127 462
Établissement	**106 836**	89 017
Gestion et élaboration de la politique	**51 439**	48 474
Arbitrage	**7 856**	7 235
	315 068	272 188
Total des dépenses	**4 975 819**	5 815 252
Recettes		
Recettes à valoir sur le crédit		
Recouvrement des frais d'administration du Compte d'assurance chômage	**1 249 964**	1 072 527
Recouvrement — Dépenses de détachement — A.M.G.	**38**	10
Recettes non fiscales		
Rémunération de services	**39 102**	23 406
Remboursements de dépenses d'exercices précédents	**12 203**	15 872
Produits de placements	**536**	420
Autres recettes		
Excédent des rentes sur l'État	**2 513**	3 052
Amendes d'assurance-chômage	**2 032**	2 620
Amendes et confiscations de l'immigration	**1 757**	1 069
Recouvrement des frais d'expulsion	**3 794**	578
Autres	**255**	345
Total des recettes	**1 312 194**	1 119 899
Coût net des opérations	**3 663 625**	4 695 353

* Les montants tiennent compte de la fusion des activités Gestion et administration centrales du Ministère et Gestion et administration de la Commission, lesquelles forment maintenant l'activité Gestion générale et administration.



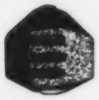
Notes relatives à l'état des résultats d'exploitation
31 mars 1991

1. Autorisation et objectifs

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a été créée en vertu de l'article 7 de la *Loi régissant l'emploi et l'immigration* de 1977 et est un établissement financier mentionné à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances*. Toutes les dépenses de fonctionnement, les contributions et les subventions de la Commission sont financées par les autorisations budgétaires tombées en annulation, tandis que les avantages sociaux des employés, les prestations de retraite supplémentaires des agents des rentes sur l'État et la contribution de l'État au Compte d'assurance-chômage et au titre des prestations versées aux pêcheurs dépendent d'autorisations législatives. La Commission comprend trois secteurs de programme dont voici les objectifs :

- **Programme de services généraux et spéciaux** — Assurer l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques et programmes, fournir le soutien stratégique, opérationnel et administratif permettant à Emploi et Immigration Canada de remplir son mandat et de pourvoir à d'autres fonctions qui lui sont dévolues.
- **Programme d'emploi et d'assurance** — Élaborer et mettre en oeuvre un ensemble structuré de politiques et de programmes pour assurer le bon fonctionnement du marché du travail canadien. L'ensemble doit être conforme aux objectifs socioéconomiques nationaux et viser à : préparer une main-d'oeuvre qui puisse satisfaire aux besoins en compétences à l'échelle nationale; favoriser la croissance et l'adaptation de l'économie, sans imposer de fardeau inutile aux particuliers, aux groupes et aux régions; donner à chacun les mêmes chances de faire valoir ses compétences sur le marché du travail et d'obtenir un emploi.
- **Programme d'immigration** — Promouvoir les intérêts du Canada sur les plans économique, social, humanitaire et culturel et remplir les obligations du Canada au niveau international, c'est-à-dire s'occuper de l'admission des immigrants et des visiteurs ainsi que de l'établissement des immigrants et exercer un contrôle efficace à l'égard des personnes qui cherchent à entrer ou à demeurer au Canada, tout en protégeant la santé des Canadiens et en assurant leur sécurité.

  En vertu d'une autorisation statuaire non budgétaire accordée par le ministre des Finances aux termes de l'article 119 de la *Loi sur l'immigration*, des prêts sont consentis aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites en vue de leur permettre d'acquitter les frais d'admissibilité, de transport ainsi que les frais raisonnables de leur séjour. Le montant total non remboursé ne pourra à aucun moment dépasser 110 millions de dollars.



2. Conventions comptables importantes

L'État des résultats d'exploitation a été préparé conformément aux conventions comptables suivantes :

a) Sont enregistrées les dépenses faites pour tous les biens reçus et les services fournis jusqu'au 31 mars, conformément à la politique comptable gouvernementale de paiement en fin d'exercice, à l'exception des indemnités de cessation d'emploi et des indemnités de congés payés.

b) Les recettes sont enregistrées selon les méthodes de comptabilité de caisse, conformément aux conventions comptables gouvernementales.

c) Les acquisitions d'immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement de l'année au cours de laquelle la dépense a été engagée.

d) Les montants estimatifs des services fournis gratuitement par d'autres ministères gouvernementaux sont indiqués dans l'État des résultats d'exploitation.

e) Les remboursements des dépenses d'exercices précédents sont inscrits comme recettes une fois reçus et ne sont pas soustraits des dépenses.

3. Crédits parlementaires
Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

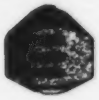
(En milliers de dollars)

	1990-1991	1989-1990
Programme d'emploi et d'assurance		
Crédit 5	**137 341**	119 743
Annulé	**68 637**	39 355
	68 704	80 388
Crédit 6c	**1**	17
Annulé		
	1	17
Crédit 10	**1 620 524**	1 622 908
Annulé	**52 694**	60 509
	1 567 830	1 562 399

Crédits parlementaires — Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada *(suite)*

(En milliers de dollars)

	1990-1991	1989-1990
Programme d'emploi et d'assurance *(suite)*		
Contributions statutaires au Compte d'assurance-chômage	**1 548 876**	2 423 443
Contributions statutaires au titre des prestations versées aux pêcheurs	**65 637**	251 013
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	**102 517**	91 542
Prestations de retraite statutaires — Pensions des agents des rentes sur l'État	**36**	35
Remboursements statutaires des montants portés aux recettes d'exercices précédents	**11**	63
Total du programme	**3 353 612**	4 408 900
Programme de la gestion générale et des services		
Crédit 1	**56 833**	61 480
Annulé	**17 318**	15 383
	39 515	46 097
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	**17 660**	15 539
Total du programme	**57 175**	61 636
Programme d'immigration		
Crédit 15	**195 342**	174 811
Annulé	**6 261**	6 911
	189 081	167 900
Crédit 16a	**1 213**	295
Annulé	**112**	1
	1 101	294
Crédit 17c	**2 243**	252
Annulé	**110**	3
	2 133	249
Crédit 20	**111 869**	90 649
Annulé	**9 418**	3 706
	102 451	86 943
Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés	**20 284**	16 781
Remboursements statutaires de montants portés aux recettes d'exercices précédents	**18**	21
Total du programme	**315 068**	272 188
Emploi total des crédits	**3 725 855**	4 742 724



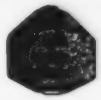
4. Comptes débiteurs

À la fin de l'exercice, les comptes débiteurs se composent des trop-payés en salaires, des frais et amendes que doivent payer les entreprises de transport en vertu de la *Loi sur l'immigration*, des amendes que doivent payer les prestataires en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*, les trop-payés dans les programmes d'emploi et d'assurance-chômage, les prêts non remboursés accordés aux immigrants et d'autres montants divers à percevoir.

Comptes débiteurs

(En milliers de dollars)

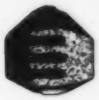
Comptes interministériels	1990-1991	1989-1990
Comptes internes du gouvernement		
Trop-payés — Emploi et Assurance		
Remboursements des prestations d'assurance-chômage		277
Programme de la gestion générale et des services		
Détachements	943	135
Divers	162	
	1 105	412
Tiers		
Emploi et Assurance		
Trop-payés des prestations d'assurance-chômage	223 527	171 079
Article 33 — Assurance-chômage	57 243	35 622
Amendes d'assurance-chômage	5 902	6 419
Développement de l'emploi	3 535	1 671
Intégration professionnelle	2 447	1 914
Bénéficiaires de l'aide sociale	1 449	196
Programme national de formation en établissement	1 039	2 717
Canada au travail	929	968
Pénuries de main-d'oeuvre	842	1 213
Canada au travail — Emplois d'été	825	196
Projets de services communautaires du Canada	805	
Autres programmes — PE	514	506
Programme d'aide à la création locale d'emplois	299	165
Aide au développement des collectivités	288	286
Programme national de formation - achat de formation	159	1 171
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada	142	161
Formation de la gestion des entreprises	139	
Programme Extension	114	114
Projets de développement communautaire du Canada	64	78
Acquisition de compétences	60	58



Comptes débiteurs *(suite)*

(En milliers de dollars)

Comptes interministériels	1990-1991	1989-1990
Tiers *(suite)*		
Formation générale dans l'industrie	55	61
Jeunesse Canada au travail	46	780
Initiatives locales	43	38
Programme d'aide au développement économique local	35	21
Programme d'emploi pour les innovations technologiques	22	
Programme option formation jeunesse	17	26
Accès-carrière	14	26
Emplois subventionnés	13	17
Autres programmes	7	278
Programme de subvention et contribution de création d'emplois	5	
Programme d'emploi d'été/Expérience de travail	4	15
Trop-payés PRAE	4	127
Travail partagé d'assurance-chômage		13
Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi		12
Article 25 — Assurance-chômage		8
	300 587	225 956
Immigration		
Avant 1989 — Coût en détention	3 252	
Amendes infligées aux transporteurs	2 787	884
Déplacement et coût en détention	2 762	
Promesse sous condition résolutoire confisquée	2 546	2 254
Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage) — Intérêts à recevoir	760	840
Trop-payés d'aide à l'adaptation	650	378
Frais d'expulsion	113	7 817
Prêts remboursables d'aide à l'adaptation	24	26
Prêts aux immigrants	5	5
Autres comptes	2	
	12 901	12 204
Gestion générale et des services		
Trop-payés en salaires	85	53
Divers	84	86
Détachements	83	577
	252	716
Total	314 845	239 288



5. Fonds en fiducie et comptes à fins déterminées

Il appartient également à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada d'administrer et de contrôler les fonds en fiducie et comptes à fins déterminées qui suivent.

a) Compte d'assurance-chômage

La *Loi sur l'assurance-chômage* prévoit un régime d'assurance-chômage contributif obligatoire qui s'applique à tous les employés, sous réserve d'exceptions mineures.

La Loi autorise l'existence d'un compte dans les Comptes du Canada désigné sous le nom de Compte d'assurance-chômage.

La loi porte que ce qui suit sera porté au crédit du Compte d'assurance-chômage :

i) les cotisations, pénalités et intérêts;

ii) la part gouvernementale des prestations versées en fonction du projet de loi C-21, la part de 1990-1991 est calculée et applicable à la période du 1er avril au 23 octobre 1990;

iii) les remboursements des trop-payés de prestations, ou les trop-payés des sommes versées en vertu de l'article 26.1, et les remboursements de prestations;

iv) les montants relatifs aux services fournis à d'autres ministères ou organismes gouvernementaux, ou au public;

v) les montants fournis à toute autre fin liée à l'assurance-chômage et autorisés par un crédit géré par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada;

vi) l'intérêt sur le solde du Compte aux taux que le ministre des Finances peut autoriser.

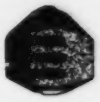
La Loi dispose également que ce qui suit soit porté au débit du Compte :

vii) les prestations versées en vertu de la Loi;

viii) les sommes versées en vertu de l'article 26.1 pour l'aide au développement;

ix) les frais d'administration de la Loi;

x) l'intérêt sur les avances faites par le ministre des Finances.



Opérations du Compte d'assurance-chômage

(En millions de dollars)

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril (déficit)	**971**	(27)
Rentrées et autres crédits		
Contributions		
Employeur et employé [1]	**13 034**	11 005
État [1]	**1 615**	2 675
Revenus d'investissements	**223**	91
	14 872	13 771
Paiements et autres débits		
Prestations[1]	**14 407**	11 690
Frais de fonctionnement	**1 260**	1 083
	15 667	12 773
Augmentation (ou diminution) nette	**(795)**	998
Solde au 31 mars (déficit)[2]	**176**	971

1 Les prestations versées aux pêcheurs qui s'élèvent à 84 millions de dollars (en 1990, 268 millions), la contribution de l'État à cet égard qui atteint 66 millions de dollars (en 1990, 251 millions) et les cotisations des pêcheurs qui totalisent 18 millions de dollars (en 1990, 17 millions) sont compris dans cet état.

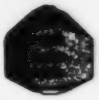
2 En vertu du paragraphe 137(1) de la *Loi sur l'assurance-chômage*, aucun prêt à intérêts (en 1990, aucun prêt à intérêts) n'a été accordé aux fins du Compte d'assurance-chômage. Au 31 mars 1991, un solde net totalisait 224 millions de dollars (en 1990, 971 millions).

b) Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été crée par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* qui mettait fin à la vente de ces rentes. Le Compte est évalué chaque exercice selon les méthodes actuarielles, et le déficit ou l'excédent imputé au débit ou au crédit du Fonds de revenu consolidé. Les comptes du Compte des rentes sur l'État sont tenus selon les principes de la comptabilité d'exercice.

La *Loi relative aux rentes sur l'État* a été adoptée afin d'aider les Canadiens à se préparer financièrement à leurs vieux jours en achetant des rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* a accru le taux de rendement et la flexibilité des contrats de rentes sur l'État, et mis fin à la vente de rentes.

Les rentrées et autres crédits sont composés des cotisations reçues, des montants demandés au Fonds du revenu consolidé pour les rentiers non repérés



auparavant, des intérêts gagnés et articles transférés des recettes des exercices précédents pour couvrir le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent les rentes échues, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de cotisations, les excédents actuariels ainsi que les articles non demandés transférés aux recettes non fiscales. Les montants des rentes non demandées pour le motif que les rentiers ne peuvent pas être repérés, sont transférés aux recettes non fiscales.

Opérations du Compte des rentes sur l'État

(En milliers de dollars)

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril	**904 327**	945 224
Rentrées et autres crédits		
Intérêt du Canada	**59 453**	62 232
Cotisations	**218**	349
Autres	**76**	40
	59 747	62 621
Paiements et autres débits		
Paiements de rentes	**97 500**	99 072
Remboursements de cotisations	**1 688**	1 654
Rentes non réclamées	**348**	279
	99 536	101 005
Augmentation (ou diminution) nette	**(39 789)**	(38 384)
Excédent actuariel, excédent des rentes non payées enregistrées à la fin de l'exercice par rapport aux rentes non payées calculées	**(2 549)**	(2 513)
Solde au 31 mars	**861 989**	904 327

c) Compte des pensions des agents des rentes sur l'État

Ce régime de pensions verse des prestations de pension aux anciens fonctionnaires admissibles dont le travail consistait à vendre au public des rentes sur l'État.

Pendant l'année, des intérêts atteignant 555 $ calculés aux taux de 4 % par année, ont été portés au crédit du Compte et au débit de l'intérêt sur la dette publique. Les contributions de la Direction générale des rentes sur l'État, à titre d'ancien employeur, s'élevaient à 6 829 $ et les paiements et autres débits du Compte s'élevaient à 12 706 $.

Opérations du Compte des pensions des agents des rentes sur l'État

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril	**18 191**	24 028
Rentrées et autres crédits	**7 384**	7 247
Paiements et autres débits	**12 706**	13 084
Augmentation (ou diminution) nette	**(5 322)**	(5 837)
Solde au 31 mars	**12 869**	18 191

d) Fonds de garantie de l'Immigration

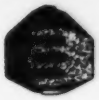
Ce compte contient les montants recueillis et retenus en attendant leur disposition finale, c'est-à-dire soit le remboursement au dépositaire initial, soit leur saisie par la Couronne.

Au cours de l'exercice, les retraits ont totalisé 2 896 681 $ et étaient composés des remboursements aux dépositaires, soit 2 324 231 $ et des frais du Ministère récupérés à partir des dépôts, soit 572 450 $.

Opérations du Fonds de garantie de l'immigration

(En milliers de dollars)

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril	**7 522**	6 173
Rentrées et autres crédits	**3 924**	3 051
Paiements et autres débits	**2 897**	1 702
Augmentation (ou diminution) nette	**1 027**	1 349
Solde au 31 mars	**8 549**	7 522
Titres en fiducie au 1er avril	**50**	50
Moins : les titres en fiducie à la fin de l'exercice	**50**	50
Solde net au 31 mars	**8 549**	7 522



e) Dépôts en garantie générale

Ce compte reçoit les dépôt en garantie générale des compagnies de transport.

Pendant l'exercice, aucun dépôt n'a été reçu et les paiements ont totalisé 3 600 $ consistant en remboursements aux compagnies de transport.

Transactions des dépôts en garantie générale

(En milliers de dollars)

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril	**53**	
Rentrées et autres crédits		53
Paiements et autres débits	**3**	
Augmentation (ou diminution) nette	**(3)**	53
Solde au 31 mars	**50**	53

f) Emploi d'été/Expérience de travail

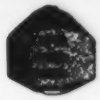
Emploi d'été/Expérience de travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets.

Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 425 000 $ et les paiements 423 438 $ consistant en des paiements de 403 475 $ aux promoteurs et en remboursements de 19 963 $ aux provinces.

Opérations de la composante Emploi d'été/Expérience de travail

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril	**(1 562)**	107 335
Rentrées et autres crédits	**425 000**	565 230
Paiements et autres débits	**423 438**	674 127
Augmentation (ou diminution) nette	**1 562**	(108 897)
Solde au 31 mars		(1 562)



g) Ateliers d'orientation au travail

Ateliers d'orientation au travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, il n'y a eu aucun dépôt ni paiement dans ce compte.

Opérations de la composante Ateliers d'orientation au travail

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril		25 500
Rentrées et autres crédits		167 039
Paiements et autres débits		192 539
Augmentation (ou diminution) nette		(25 500)
Solde au 31 mars		

h) Planification de l'emploi

La Planification de l'emploi est financée conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 902 $ et les paiements, 148 966 $ en remboursements aux promoteurs.

Opérations de la Planification de l'emploi

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril	**169 938**	116 380
Rentrées et autres crédits	**902**	615 980
Paiements et autres débits	**148 966**	562 422
Augmentation (ou diminution) nette	**(148 064)**	53 558
Solde au 31 mars	**21 874**	169 938

6. Prêts, investissements et avances Fonds de prêts d'aide à l'immigration — Emploi et Immigration

L'article 119 de la *Loi sur l'immigration* autorise l'accord de prêts aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites.

Le montant total non remboursé autorisé ne peut dépasser à aucun moment 110 millions de dollars.

Voici les modalités relatives aux prêts, avec leurs soldes à la fin de l'exercice :

a) remboursables par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, à intérêt de 6 % à 15 % par année, les derniers versements devant êtres faits entre le 1er avril 1990 et le 1er avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 4 233 139 $);

b) remboursables par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, sans intérêt, les derniers versements devant êtres faits entre le 1er avril 1990 et le 1er avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 77 384 835 $).

Opérations du Fonds de prêts d'aide à l'immigration

	1990-1991	1989-1990
Solde au 1er avril	**89 065 564**	76 868 443
Rentrées et autres crédits	**20 915 743**	15 653 859
Paiements et autres débits	**13 468 153**	27 850 980
Augmentation (ou diminution) nette	**(7 447 590)**	12 197 121
Solde au 31 mars	**81 617 974**	89 065 564

7. Passif éventuel

Vingt et une poursuites totalisant un montant de 6 607 729 $ ont été intentées contre la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada : quatre pour bris de contrat (une par une compagnie privée et trois par des citoyens), deux pour diffamation par des citoyens, une pour dommage à la propriété par un citoyen, une pour blessure fatale par la succession d'un citoyen, six pour des dommages généraux (une par une compagnie privée et cinq par des citoyens), deux pour perte de salaire par des citoyens, deux pour négligence (une par une compagnie privée et une par un citoyen), deux pour blessure et perte de salaire par un citoyen et une autre par une compagnie privée.

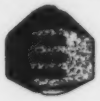
8. État consolidé des rentrées et sorties de fonds

Le présent état consolidé représente l'ensemble de toutes les activités financières associées au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Compte d'assurance-chômage, au Compte des rentes sur l'État et à d'autres fonds en fiducie et comptes à fins déterminées mentionnés dans la note 5 précédente. C'est un résumé de toutes les opérations d'Emploi et Immigration Canada.

État consolidé des rentrées et sorties de fonds
pour l'exercice se terminant le 31 mars 1991

(En milliers de dollars)

	1990-1991*	1989-1990
Sorties de fonds		
Programme d'emploi et d'assurance		
Prestations d'assurance-chômage	**14 406 685**	11 690 216
Mise en valeur des ressources humaines	**1 658 167**	1 657 265
Assurance-chômage	**597 269**	536 267
Service national de placement	**314 067**	277 625
Gestion des CEC et services conjoints	**201 258**	177 836
Emploi d'été/Expérience de travail — Paiements et remboursements aux provinces	**423**	674
Planification de l'emploi — Paiements et remboursements aux provinces	**149**	562
Ateliers d'orientation au travail — Paiements et remboursements aux provinces		193
Programme de la gestion générale et des services		
Gestion et administration de la Corporation	**343 297**	311 110
Systèmes et procédures	**63 451**	39 057
Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration	**1 117**	1 073
Programme d'immigration		
Opérations du programme	**148 937**	127 462
Établissement	**106 836**	89 017
Gestion et élaboration de la politique	**51 439**	48 474
Prêt d'aide à l'immigration (indemnité de passage)	**13 468**	27 851
Arbitrage	**7 856**	7 235
Fonds de garantie de l'Immigration — Remboursements et saisies	**2 897**	1 702
	17 917 316	14 993 619

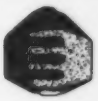


État consolidé des rentrées et sorties de fonds
pour l'exercice se terminant le 31 mars 1991 *(suite)*

(En milliers de dollars)

	1990-1991*	1989-1990
Rentrées de fonds		
Cotisations d'assurance chômage	**13 034 287**	11 005 300
Revenus d'intérêts — Assurance-chômage	**222 841**	91 076
Intérêts sur les rentes, etc.	**59 754**	62 628
Rémunération de services	**39 102**	23 406
Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage) — Remboursements	**20 916**	15 654
Remboursements des dépenses d'exercices précédents	**12 203**	15 955
Rajustement net des frais d'administration de l'assurance-chômage	**7 349**	7 502
Fonds de garantie de l'Immigration — Dépôts	**3 924**	3 001
Autres recettes		
Recouvrement des frais d'expulsion	**3 794**	578
Excédent des rentes sur l'État	**2 513**	3 052
Amendes d'assurance-chômage	**2 032**	2 620
Amendes et confiscations de l'Immigration	**1 757**	1 069
Autres	**255**	345
Produits de placements	**536**	420
Emploi d'été/Expérience de travail — Dépôts	**425**	565
Planification de l'emploi — Dépôts	**1**	616
Ateliers d'orientation au travail — Dépôts		167
	13 411 689	11 233 954
Coût net des opérations	**4 505 627**	3 759 665
Rapprochement avec emploi des crédits		
Coût net des opérations	**4 505 627**	3 759 665
Recettes à valoir sur les comptes de recettes non fiscales liées aux crédits	**62 192**	47 445
Diminution des prêts d'aide à l'immigration	**7 448**	(12 197)
De l'excédent actuariel du Compte des rentes sur l'État	**2 549**	2 513
Augmentation du Fonds de garantie de l'Immigration	**1 027**	1 299
Augmentation — Emploi d'été/Expérience de travail	**2**	(109)
Diminution — Planification de l'emploi	**(148)**	54
Diminution des rentes non payées	**(42 343)**	(40 904)
Diminution du déficit en assurance-chômage	**(795 352)**	998 056
Diminution — Ateliers d'orientation au travail		(26)
Emploi des crédits	**3 741 002**	4 755 796

* Les montants tiennent compte de la fusion des activités Gestion et administration centrales du Ministère et Gestion et administration de la Commission, lesquelles forment maintenant l'activité Gestion générale et administration.



Compte d'assurance-chômage

Rapport sur les opérations financières pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1990

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

CANADA

AUDITOR GENERAL OF CANADA

Rapport du Vérificateur

Au Ministre de l'Emploi et de l'Immigration

J'ai vérifié le bilan de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1990 et l'état de l'exploitation et du surplus de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

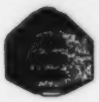
Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Commission en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1990, ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers.

Pour le Vérificateur général du Canada
Le Sous-vérificateur général,

Raymond Dubois, FCA

Ottawa, Canada
Le 28 août 1991



Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

Bilan
au 31 décembre 1990

(En milliers de dollars)

	1990	1989
Actif		
Solde du Compte auprès du Receveur général du Canada	**2 636 303**	1 314 362
Montants à recevoir des prestataires (note 3)	**203 836**	176 540
Montant à recevoir du Canada (note 4)	**0**	43 334
	2 840 139	1 534 236
Passif et surplus		
Mandats non encaissés	**225 587**	245 351
Retenues d'impôt sur les mandats	**149 028**	175 446
Montants à payer au Canada (note 4)	**34 141**	0
	408 756	420 797
Surplus	**2 431 383**	1 113 439
	2 840 139	1 534 236

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

Approuvé par la Commission :

Le Président,

A. Kroeger

Arthur Kroeger

Le Directeur exécutif de Finances et Administration,

H. Braiter

Hy Braiter

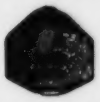
Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

État de l'exploitation et du surplus
pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1990

(En milliers de dollars)

	1990	1989
Revenus		
Cotisations (note 5)	**12 926 502**	10 369 237
Intérêts sur le solde du Compte auprès du Receveur général du Canada	**221 661**	60 458
Pénalités	**44 723**	29 983
	13 192 886	10 459 678
Dépenses		
Prestations (note 6 et tableau des prestations)	**13 037 015**	11 372 817
Administration (note 7)	**1 214 722**	1 053 699
Créances douteuses	**39 037**	23 542
	14 290 774	12 450 058
Insuffisance des revenus sur les dépenses	**(1 097 888)**	(1 990 380)
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations (tableau des prestations)	**2 415 832**	2 748 029
Excédent des revenus sur les dépenses pour l'exercice	**1 317 944**	757 649
Surplus au début de l'exercice	**1 113 439**	355 790
Surplus à la fin de l'exercice	**2 431 383**	1 113 439

Les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.



Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

Notes afférentes aux états financiers du 31 décembre 1990

1. Pouvoirs et objectif

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, un établissement public dont il est fait mention à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, administre la *Loi sur l'assurance-chômage*. L'objectif de la Loi est d'offrir une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs qui y sont admissibles. Les opérations financières liées à cet objectif font partie du Compte d'assurance-chômage.

Dans les comptes du Canada, le Compte d'assurance-chômage a été établi en vertu de l'article 112 de la Loi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sont versées au Fonds du revenu consolidé et créditées à ce compte. Les prestations et les frais d'administration de la Loi sont payés à même le Fonds du revenu consolidé et imputés à ce compte.

Conformément à la partie III de la Loi, le ministre du Revenu national a la responsabilité de percevoir les cotisations patronales et ouvrières.

Conformément à la partie VII, le ministre du Revenu national est également responsable d'administrer et d'appliquer les dispositions de la Loi liées au remboursement de prestations.

2. Conventions comptables

a) Cotisations

Les cotisations sont enregistrées selon une estimation des montants à percevoir au cours de l'exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et les cotisations estimatives des exercices précédents.

b) Intérêts

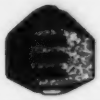
Les intérêts sur le solde du Compte auprès du Receveur général du Canada sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

c) Pénalités

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 33 de la Loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

d) Prestations

Les prestations représentent les mandats émis au cours de l'exercice, moins les versements excédentaires que la Commission a établis au cours de l'exercice et les remboursements de prestations estimatifs à recevoir en vertu de l'article 123 de la Loi, incluant les rajustements entre les remboursements



réels et les remboursements estimatifs des exercices précédents.

e) Dépenses d'administration

Les frais d'administration de la Loi sont établis par le *Règlement sur l'assurance-chômage* et ils sont imputés au Compte par la Commission.

f) Part du gouvernement dans les dépenses de prestations

La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

3. Montants à recevoir des prestataires

(En milliers de dollars)

	1990	1989
Versements excédentaires de prestations et pénalités	**234 449**	200 427
Moins : provision pour créances douteuses	**72 855**	56 606
	161 594	143 821
Remboursements estimatifs de prestations en vertu de l'article 123 de la Loi	**42 242**	32 719
	203 836	176 540

La dépense de créances douteuses comprend 24 millions de dollars (13,4 millions de dollars en 1989) de versements excédentaires et de pénalités irrécouvrables, radiés au cours de l'exercice en vertu de l'article 60 du Règlement.

4. Montants à recevoir du (à payer au) Canada

(En milliers de dollars)

	1990	1989
Cotisations	**96 596**	81 746
Intérêts sur le solde du Compte auprès du Receveur général du Canada	**25 240**	12 620
Part du gouvernement dans les dépenses de prestations	**(100 822)**	(2 447)
Dépenses d'administration	**(54 655)**	(48 135)
Autres éléments	**(500)**	(450)
	(34 141)	43 334

5. Cotisations

La cotisation ouvrière en 1990 était de 2,25 $ par tranche de 100 $ de gains assurables, comparativement à 1,95 $ en 1989. La cotisation patronale, calculée au taux de 1,4 fois la cotisation ouvrière, était de 3,15 $ par tranche de 100 $ de gains assurables de l'employé comparativement à 2,73 $ en 1989.

Les employeurs qui ont un régime d'assurance-salaire ont droit à des réductions de cotisations. Ils doivent cependant partager cette réduction avec leurs employés. Le total des réductions de cotisations pour l'année 1990 est estimé à 481 millions de dollars comparativement à 441 millions de dollars en 1989.

6. Prestations — trop-payés et moins-payés

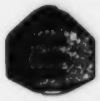
Le grand nombre de prestataires qui doivent faire l'objet d'un contrôle et l'exigence d'un service prompt nécessitent des procédés sélectifs plutôt qu'universels de contrôle interne et, par conséquent, occasionnent la vérification des demandes de prestations, principalement après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations.

Il en résulte des trop-payés et des moins-payés de prestations non décelés, que la Commission évalue respectivement à 367 millions de dollars (348 millions de dollars en 1989) et 158 millions de dollars (103 millions de dollars en 1989). Ces montants sont compris dans la dépense de prestations pour l'année.

7. Frais d'administration

Les frais d'administration se sont chiffrés à 1 223 millions de dollars en 1990 (1 061 millions de dollars en 1989). De ce montant, une somme d'environ 8,5 millions de dollars (7,5 millions de dollars en 1989) a été recouverte pour le maintien du fichier central des numéros d'assurance sociale et l'émission de cartes de remplacement.

Le tableau suivant démontre les frais d'administration par activité pour le Compte d'assurance-chômage.



Frais d'administration par activité

(En milliers de dollars)

	1990	1989
Assurance-chômage	**477 279**	420 621
Gestion et Administration centrale	**272 910**	243 553
Service national de placement	**260 666**	226 806
Gestion du programme et services communs des CEC	**161 094**	141 059
Systèmes et procédures	**47 082**	26 316
Programmes de mise en valeur des ressources humaines	**3 429**	2 058
Conseil consultatif	**796**	750
	1 223 256	1 061 163
Moins :		
Recouvrement des frais pour le maintien des numéros d'assurance sociale et pour l'émission de cartes de remplacement	**8 534**	7 464
	1 214 722	1 053 699

Frais d'administration — transactions entre apparentées
Les frais d'administration comprennent 89,2 millions de dollars (77,6 millions de dollars en 1989) payés à Travaux Publics Canada pour les frais d'installation et de location et 43,1 millions de dollars (39,6 millions de dollars en 1989) payés à Revenu national Canada pour la perception des cotisations des employeurs et des employés.

8. Éventualités

Dans le cours normal des opérations du Compte, divers appels contre la Commission ou par celle-ci sont actuellement en cours. Selon la direction, le dénouement de ces appels n'aura aucune incidence importante sur les résultats du Compte.

9. Événements importants

a) Approbation du projet de loi C-21

Le projet de loi C-21, qui modifie la *Loi sur l'assurance-chômage*, a reçu la sanction royale le 23 octobre 1990. Ce projet de loi a apporté d'importantes modifications au Régime afin de promouvoir la formation professionnelle et d'inciter davantage les gens à travailler. De plus, le Régime doit maintenant s'autofinancer au moyen des cotisations ouvrières et patronales.

b) Paiements rétroactifs pour les 65 ans

La nouvelle Loi permet aux personnes de 65 ans et plus de recevoir des prestations. Cette modification est rétroactive au 23 septembre 1988. Étant donné que ces demandes n'avaient pas été traitées au 31 décembre 1990, le montant rétroactif devant être payé en vertu de cette loi n'est pas compris dans les dépenses de prestations de ces états financiers. De plus, au moment de la préparation de ces états financiers, le montant rétroactif n'était pas connu.

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage

Tableau des prestations
pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1990

(En milliers de dollars)

	1990		1989	
	Total	Part du gouvernement	Total	Part du gouvernement
Ordinaires	11 198 261	2 074 453	9 739 380	2 350 165
Maternité	712 294	0	629 953	0
Maladie	378 065	0	345 941	0
Formation	329 100	115 720	267 716	110 434
Création d'emplois	109 536	32 796	101 914	41 968
Travail partagé	61 901	0	21 209	0
Retraite	20 038	0	26 043	0
Adoption	5 257	0	4 821	0
Parentales	2 118	0	1 169	0
	12 816 570	2 222 969	11 138 146	2 502 567
Pêcheurs	263 551	198 630	269 382	252 364
Prestations brutes	13 080 121	2 421 599	11 407 528	2 754 931
Moins :				
Remboursement de prestations	43 106	5 767	34 711	6 902
	13 037 015	2 415 832	11 372 817	2 748 029

L'article 118 et le paragraphe 130(3) de la *Loi sur l'assurance-chômage* prévoient que la part du gouvernement dans les dépenses de prestations doit comporter les prestations complémentaires à l'article 22, aux paragraphes 25(8) et 26(3) ainsi que les prestations payées aux pêcheurs, constituant la part nette des cotisations perçues de ces derniers et de leurs employeurs désignés.

Les prestations complémentaires versées en vertu de l'article 22 de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui ont épuisé leurs prestations initiales (et leurs prestations complémentaires en raison de la catégorie, lorsqu'ils y avaient droit) et qui résident dans une région où le taux de chômage dépasse quatre pour cent (4 %).

Les prestations complémentaires versées en vertu des paragraphes 25(8) et 26(3) de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui participent à des projets de création d'emploi ou qui suivent des cours de formation et qui n'ont pas droit à un nombre suffisant de prestations hebdomadaires pour toute la durée du projet ou du cours, plus un maximum de trois (3) prestations hebdomadaires supplémentaires après la fin des projets ou des cours.

L'article 118 et le paragraphe 130(3) de la *Loi sur l'assurance-chômage* furent abrogés par le projet de loi C-21. Pour 1990, la part du gouvernement dans les dépenses de prestations est calculée et est applicable pour la période du 1er janvier au 23 octobre 1990.